# المجلة العربية
# للدراسات الأمنية والتدريب

دوريــة - علميــة - محكّمــة

العدد الحادي والخمسون - رجب ١٤٣١هـ
يونيو / يوليو ٢٠١٠م

تصـدر عـن
جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

- تعبر الآراء الواردة في المجلة عن أصحابها وليس بالضرورة عن رأي جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

# المجلة العربية
# للدراسات الأمنية والتدريب

دوريــة ـ علميــة ـ محكّمــة

# المحتويـــــــات

■ **البحوث والمقالات:**



■ **مراجعات الكتب:**



■ **التقارير العلمية:**



■ **ملخص الأبحاث باللغة الانجليزية:**



# □ البحوث والمقالات



# □ مراجعــات الكتــب



# □ التقاريـــر العلميـــة

# □ الملخصات باللغة الانجليزية

# العقيدة السليمة ودورها في حفظ الأمن

د. خالد بن ناصر الغامدي(*)

## مقدمـــــة

في ظـل الأمـن والأمـان تحلو العبـادة، ويصـير النوم سـباتاً، والطعـام هنيئاً، والشراب مريئاً، الأمن والأمان، هما عماد كل جهد تنموي، وهدف مرتقب لكل المجتمعات على اختلاف مشاربها.

بـل هـو مطلب الشـعوب كافة بلا اسـتثناء، ويشـتد الأمر بخاصـة في المجتمعات المسـلمة، التـي إذا آمنت أمنت، وإذا أمنت نمـت؛ فانبثق عنها أمن وإيمان، إذ لا أمن بلا إيمان، ولا نماء بلا ضمانات واقعية ضد ما يعكر الصفو في أجواء الحياة اليومية التي يأمن فيها المرء على زوجه وأولاده وأرحامه.

إطراء الحياة الآمنة هو ديدن كل المنابر، لما للأمن من وقع في حس الناس، من حيث تعلقه بحرصهم على أنفسهم، فضلاً عن كونه هبة الله لعباده، ونعمة يغبط عليها كل من وهبها ولا غرو في ذلك.

وصـف القـرآن أقدس مكان في العالم، وهو الكعبـة، بالأمن، فقال في محكم كتابه: ﴿وَإِذْ جَعَلْنَا الْبَيْتَ مَثَابَةً لِّلنَّاسِ وَأَمْناً﴿١٢٥﴾﴾ (البقرة)، وعبّر عن مكّة بأنّها حرم آمن، فقالَ: ﴿أَوَلَمْ يَرَوْا أَنَّا جَعَلْنَا حَرَمًا آمِنًا ﴿٦٧﴾﴾ (العنكبوت). وكذلك منَّ بالأمن، بوصفه هبـة إلهيّـة، على من دخل هذا الحرم المقـّدس، فقال: ﴿وَمَن دَخَلَـهُ كَانَ آمِنًا﴿٩٧﴾﴾ (آل عمران).

هذا الأمن ؛ لأن بقايا بقيت لقريش من دين التوحيد الذي ورثوه عن إبراهيم ، فكأن الله يذكرنا بأن أساس الأمن هو التوحيد والعقيدة السليمة ، إذ بتحققها يسعد المجتمع في الدنيا والأخرى في الدنيا بالتمكين في الأرض والأمن والسـعادة ، وفي الأخرى بالنجاة من النار ودخول الجنة.

---

(*) عضو هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية أصول الدين، قسم العقيدة.

# تمهيد

تتعـرض المجتمعات المحيطـة بنا لمتغيرات كبيرة نظراً لسرعة وسـائل الاتصال في نقـل الأخبـار والأفـكار والعوائـد ، ومجتمعنا ما هـو إلا جزء من هذا العـالم –بل هو في قلـب الحـدث دومـاً– لأهميته لدى العالم الإسـلامي والعالم أجمع ، ومـن هذه التغيرات التـي تطـرأ ما له علاقة بالأمن سـواء في الأفـكار أو الأخلاق أو السـلوك أو العادات ، وكل ذلك له علاقة باستقرار الأمن من عدمه ، ومن أكبر ذلك ما يسمى حرب الأفكار وهي الأفكار الدخيلة على ديننا وبلدنا وعاداتنا الاجتماعية الحسنة التي أكد عليها الدين وأقرتها الشريعة السمحة. والمعاناة هنا تكون من جهتين من جهة الغلو والتشدد ، ومن جهة الانحلال الفكري والأخلاقي وعدم الإيمان بعقيدة صحيحة ، ولأهمية هذا الأمر في حياتنا ولأثره الفاعل في أمننا أحببنا تسليط الضوء على أثر سلامة الاعتقاد وصحته في الحفاظ على الأمن واستقرار المجتمع الإسلامي وتطوره نحو المعالي وضعت هذا الجهد القليل لعلنا نسهم في شيء مما ينشده مجتمعنا العربي والإسلامي.

وفي الـكلام عنـد المقدمات وما جرى على عادة الباحثين سـننوه على بعض الأمور الهامة لعلها تكون كاشفةً لمن يطلع عليه ، وقد تكون البحث من الأقسام التالية:

- مفردات العنوان: العقيدة ، السليمة ، الأمن
- منزلة الأمن في الإسلام
- وسطية دين الإسلام في الدين والعقيدة والمعاملة
- فساد العقيدة وأثره في اضطراب الأمن
- أثر العقيدة السليمة في رسوخ الأمن
- بعض التدابير الفاعلة لتحقيق الأمن والدين
- الخاتمة

وفيها تلخيص لأهم ما ورد فيه في نقاط عدة

## مفردات العنوان: العقيدة ، السليمة ، الأمن

عنـد تعريف العقيدة لغوياً نجد أن المعاجم وضعت هذا اللفظ في صفحات كثيرة يصعـب حصرهـا ولكنهـا في جملتها تدل عـلى أن هذا اللفظ يدل عـلى أن: العَقْد نقيض الحَلِّ عَقَدَه يَعْقِدُه عَقْداً ، والعُقْدَةُ حَجْمُ العَقْد والجمع عُقَد وخيوط معقَّدة شدّد للكثرة ويقـال عقـدت الحبل فهو معقـود وكذلك العهد ومنه عُقْدَةُ النـكاح وانعقَدَ عَقْدُ الحبل انعقـاداً وموضـع العقد مـن الحبل مَعْقِدٌ وعَقَـدْتُ الحبْلَ والبيع والعهـد فانعقد والعَقْد العهـد والجمـع عُقود وهي أَوكد العُهـود[1] ، وهذا العقد الإيماني بـالله وملائكته وكتبه ورسـله واليوم الآخر والقدر هو الذي ينعقد عليه القلب مع الرب فلا انفكاك للعقيدة التـي يعتنقها الإنسـان ، ودلالة اللفظ على الفعل الإيـماني دلالة جلية واضحة من العقد والربط الوثيق الذي لا انفكاك عنه.

أما قولنا السليمة فيعود إلى العقيدة ومعنى «سليمة» أي سالمة من كل ما ينتقص منهـا ، وقـد ذكر أهل التفسـير عند قوله تعـالى: ﴿إِلَّا مَنْ أَتَـى اللَّهَ بِقَلْبٍ سَـلِيمٍ ﴿٨٩﴾﴾ (الشـعراء)، وقوله عن سـيدنا إبراهيم عليه السـلام : ﴿إِذْ جَاءَ رَبَّهُ بِقَلْبٍ سَلِيمٍ ﴿٨٤﴾﴾ (الصافات).

أن القلب السليم هو الخالص لله النقي والسالم من شبهات الكفر والشك والنفاق ، وقال سعيد بن المسيب : القلب السليم هو الصحيح وهو قلب المؤمن ؛ لأن قلب الكافر والمنافق مريض ، وقال أبو عثمان النيسابوري : هو القلب الخالي من البدعة المطمئن على السنة[2].

وبنـاء عليـه فالعقيدة الصحيحة السـليمة هي: الموافقة لمنهـج الله ومنهج أنبيائه في الإيمان والعمل ، وهي التي دلت عليها أدلة الشرع والعقل.

---

(١) انظر لسان العرب ٣/ ٢٩٦ ، القاموس المحيط ، ص ٣٨٣ ، مختار الصحاح ، ص ٤٦٧

(٢) انظر تفسير الطبري ٩/ ٤٣٥ ، و ابن كثير ٣/ ٤٥١ ، والبغوي ١/ ١١٩ ، و الدر المنثور ٧/ ١٠٠.

أما لفظ الأمن فدلالته جليه لا يجهلها أحد، قال الجوهري في الصحاح: «(أَمِنَ) منه الأمان والأمانة بمعنى، وقد أَمِنْتُ فأنا آمن، وآمنت غيري من الأمن والأمان. والأمن ضد الخوف. والأَمَنَةُ، بالتحريك، : الأمن، ومنه قوله تعالى: ﴿أمنة نعاسا﴿١٥٤﴾﴾ (سورة آل عمران)، واستأمن إليه، أي دخل في أمانه. وقوله تعالى ﴿وهذا البلد الأمين﴿٤﴾﴾ (التين)، قال الأخفش: «الآمن وهو من الأمن.» وقد يقال: الأمين: المأمون»[1]

والأمن في عرف الناس: هو اطمئنان النفس وزوال الخوف، ومنه قوله تعالى: ﴿وآمنهم من خوف﴿٤﴾﴾ (قريش)، ومنه الإيمان والأمانة، وضده الخوف. ووقع من أسمائه الحسنى المؤمن في قوله تعالى: ﴿المؤمن المهيمن العزيز﴿٢٢﴾﴾ (الحشر)، ومعناه أنه هو المعطي الأمان لعباده المؤمنين حين يؤمنهم من العذاب في الدنيا والآخرة.

وأطلق الرب تعالى لفظ المؤمن والمؤمنين على من آمن به وصدق بألوهيته مكافأة لهم في الدنيا والآخرة.

## منزلة الأمن في الإسلام

مما لا شك فيه أن أي دعوة أو دولة عند نشر رسالتها أو اعتناق بعض الناس لفكرتها أو مبادئها تسعى أولاً لترسيخ الأمن لأهميته في تحقيق ما تصبو إليه من أهداف، وما تتطلع إليه من آمال، ويمكن اعتبار الأمن من أهم أسس ومقومات المجتمع المتحضر، وفي القرآن الكريم بين الله عز وجل أنه منّ على أهل مكة بهذه المِنّة العظيمة ﴿فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَـذَا الْبَيْتِ﴿٣﴾ الَّذِي أَطْعَمَهُم مِّن جُوعٍ وَآمَنَهُم مِّنْ خَوْفٍ﴿٤﴾﴾ (قريش)، ﴿أَوَلَمْ يَرَوْا أَنَّا جَعَلْنَا حَرَمًا آمِنًا وَيُتَخَطَّفُ النَّاسُ مِنْ حَوْلِهِمْ﴿٦٧﴾﴾ (العنكبوت).

فجعل لهم هذا الحرم الآمن في الوقت الذي كان الناس يُتخطفون من حولهم، بالفتن والحروب والمجاعات، ومن أجل ذلك نما المجتمع المكي ونمت تجارتهم، فكانت لهم رحلتا الشتاء إلى بلاد اليمن والصيف إلى بلاد الشام.

إن شر البلاد بلد لا أمن فيه، فإذا انتشر الأمن بين الناس زادت الحركة الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع وعلت سياسة دولته بين الدول، ولا رفاهية لشعب إلا بالأمن،

(١) انظر الصحاح للجوهري: أَمِنَ.

كما أن الإسلام ينظر إلى الأمن على أنه من أهم الأهداف الإنسانية التي يوفق الله بها عباده الصالحين كي ينالوا رضاه ويفوزوا بجنته ، ولقد جاءت شريعة الإسلام بحسم مادة الأمن،حسماً جازماً واضحاً لا مرية فيه فقد قال رسول الله ﷺ : «إذا مر أحدكم في مسجدنا أو في سوقنا ومعه نبل فليمسك على نصالها» أو قال:«فليقبض بكفه أن يصيب أحداً من المسلمين منها بشيء »[1] ، وفي الصحيحين : «من حمل علينا السلاح فليس منا»[2] وفي الصحيحين أيضا : «سباب المسلم فسوق وقتاله كفر»[3]

وما هذه الأوامر النبوية إلا لحشد السلام والأمن الاجتماعي ، فالفرد مطالب في سوقه ومسجده ومدرسته ومكان عمله بكف أي نوع من أنواع الأذى حين يختلط بالغير، لاسيما إن كان الأذى يلامس الآخرين ويؤذيهم في مكتسباتهم العامة والخاصة، بل شدد في الأمر إلى من حمل السلاح في المجتمع الإسلامي فليس منه ؛ لبيان خطورة ما فعل وجسامة ما اقترف ، وتلحق الشفافية والأمن الاجتماعي ، حتى الألفاظ ، فمن سب أخاه فقد تجاوز الحد ودخل في حد الفسق ، وهي منزلة يتبرأ منها كل أحد.

ومن البديهي أن الدين قد أزال الخوف الذي كانت تعيشه الكثير من المجتمعات التي لم تعرف الإسلام ولذا عدها الله منة منه على عباده الذي عبدوه واستسلموا لأمره تعالى ﴿وَاذْكُرُوا إِذْ أَنْتُمْ قَلِيلٌ مُسْتَضْعَفُونَ فِي الأَرْضِ تَخَافُونَ أَنْ يَتَخَطَّفَكُمْ النَّاسُ فَآوَاكُمْ وَأَيَّدَكُم بِنَصْرِهِ وَرَزَقَكُمْ مِنْ الطَّيِّبَاتِ﴿٢٦﴾﴾ (الأنفال)، فنعمةُ الأمن من نعم الله حقًّا، حقيقٌ بأن تُذكر ويذكَّر بها وأن يُحافَظ عليها.

ويحذرنا الرب تعالى من التفريط في الدين وترك الأسباب المؤدية إلى الأمن والسلام الاجتماعي ، وسلوك الأسباب المفضية إلى ما يضاد ذلك الأمن ، وهي أفعال الفسق والشرك والكفر والفساد الأخلاقي: ﴿وَضَرَبَ اللهُ مَثَلاً قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُّطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِّن كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللهِ فَأَذَاقَهَا اللهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُواْ

(١) رواه البخاري ٦/ ٢٥٩٢ ، رقم: ٦٦٦٤ ، ومسلم ٤/ ٢٠١٩ ، رقم: ٢٦١٥

(٢) رواه البخاري ٦/ ٢٥٢٠ ، رقم: ٦٤٨٠ ، ومسلم ١/ ٩٨ ، رقم: ١٦١

(٣) رواه البخاري ١/ ١٩ ، رقم: ٤٨ ، ومسلم ١/ ٥٧ ، رقم: ٢٣٠

يَصْنَعُـونَ وَلَقَدْ جَاءهُمْ رَسُـولٌ مِّنْهُمْ فَكَذَّبُـوهُ فَأَخَذَهُمُ الْعَذَابُ وَهُمْ ظَالِمُونَ ﴿١١٢﴾﴾ (النحل).

كانـت آمنـة مطمئنة يأتيها رزقها رغدا مـن كل مكان، فكفرت ، فأبدلهم الله أمنهم خوفاً ورِزْقَهُمُ الرغيد جوعاً وذلك بأسـباب من أنفسـهم ومن أفعالهم الشـنيعة المضادة لأوامر الله تعالى ، قال القرطبي رحمه الله: « سـَمّى الله الجوعَ والخوفَ لباسًـا ؛ لأنه يظهر عليهم من الهُزال وشحوبةِ اللون وسوءِ الحال ما هو كاللباس»[١]

وإذا اختـلَّ الأمـُن تبدَّل الحـالُ، ولم يهنأ أحدٌ براحـةِ بال، فيلحقُ النـاسَ الفزعُ في عبادتهم، فتُهجَر المساجد ويمنَع المسلم من إظهار شعائر دينه، قال تعالى :﴿فَمَا آمَنَ لِمُوسَى إِلاَّ ذُرِّيَّةٌ مِنْ قَوْمِهِ عَلَى خَوْفٍ مِنْ فِرْعَوْنَ وَمَلَئِهِمْ أَنْ يَفْتِنَهُمْ ﴿٨٣﴾﴾(يونس)، وتُعاق سُبُلُ الديـن ، وينضَـب وُصول الخير إلى الآخريـن، وينقطع تحصيلُ العلـم وملازمة العلماء، ولا توصَل الأرحام، ويئنُّ المريض فلا دواءَ ولا طبيب، وتختلُّ المعايش، وتهجَر الديار، وتفـارَق الأوطـان، وتتفـرَّق الأسَر، وتنقَضُ عهـودٌ ومواثيق، وتبور التجـارة، ويتعسَّر طلبُ الرزق، وتتبدَّل طباعُ الخَلق، فيظهرُ الكَذِب ويُلقَى الشحّ ويبادَر إلى تصديق الخبَر المخوف وتكذيب خبر الأمن.

باختـلال الأمـن تُقتَل نفوسٌ بريئة، وترمَّل نسـاء، ويُيتَّم أطفال. إذا سُـلِبت نعمةُ الأمن فشـا الجهلُ وشـاع الظلم وسـلبتِ الممتلكات، والخوفُ يجلِـب الغمَّ، وهو قرين الحـزن، قـال جل وعلا: ﴿إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا﴿٤٠﴾﴾ (التوبة)، يقول معاوية رضي الله عنه: « إيّاكم والفتنةَ، فلا تهمّوا بها، فإنها تفسِد المعيشةَ، وتكدِّر النِّعمة، وتورثُ الاستئصال»[٢]

ولو قلَّبتَ البصرَ في الآفاقِ لوجدتَ الأمنَ ضرورةً في كلّ شأن، ولن تصلَ إلى غايةِ كمالِ أمرٍ إلا بالأمن، بل لن تجدَ مجتمعًا ناهضًا وحبالُ الخوف تهزّ كيانَه.

---

(١) الجامع لأحكام القرآن ١٠/ ١٩٤.

(٢) انظر: سير أعلام النبلاء ٣/ ١٤٨-١٤٩.

إن مفهوم الأمن مفهوم واسع ، وليس مقتصراً على مفهوم حماية المجتمع من السرقة أو النهب أو القتل ونحوه ، بل الأمن مفهوم أعم من ذلك كله ، وأول وأعظم مفهوم للأمن هو الحفاظ على العقيدة السليمة الصحيحة الخالية من الزيغ والشبهات والتحريفات ، والتي تؤدي إلى ارتباط المسلم بربه ارتباطاً وثيقاً ، هذا هو أول الواجبات الأمنية التي يتحقق بها الوازع الديني المانع من كل الممارسات الخاطئة التي تنسب إلى الشريعة الإسلامية وتعاليمها .

## وسطية دين الإسلام في الاعتقاد والشرع والمعاملة

من الأهمية بمكان القول بتميز الأمة الإسلامية بخاصية منفردة لم تكن لأمة من الأمم السابقة وهي ميزة الوسطية التي جعلها الله ـ سبحانه وتعالى ـ خصيصة لأمة محمد ﷺ في القرآن الكريم في قوله تعالى: ﴿وَكَذَٰلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا﴿١٤٣﴾﴾ (البقرة)، ويبين الحافظ ابن كثير في تفسيره لقوله تعالى : ﴿وَكَذَٰلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا﴿١٤٣﴾﴾ (البقرة) أي إنما حولناكم إلى قبلة إبراهيم عليه السلام واخترناها لكم لنجعلكم خيار الأمم ، لتكونوا يوم القيامة شهداء على الأمم لأن الجميع معترفون لكم بالفضل ، والوسط هنا الخيار والأجود . . . ولما جعل الله هذه الأمة وسطا خصها بأكمل الشرائع وأقوم المناهج وأوضح المذاهب[1] ويعمم الإسلام هذه الوسطية في شتى مناحي الحياة في اللباس والطعام وما شاكل ذلك قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تُحَرِّمُوا طَيِّبَاتِ مَا أَحَلَّ اللَّهُ لَكُمْ وَلَا تَعْتَدُوا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ﴿٦﴾﴾ (فصلت) .

وعن أنس بن مالك أن رسول الله ﷺ يقول: «لا تشددوا على أنفسكم ، فيشدد عليكم ، فإن قوما شددوا على أنفسهم فشدد عليهم..»[2]

وعند أبي داود في السنن بسند جيد: أن وفد عامر بن صعصعة وفدوا إلى الرسول عليه الصلاة والسلام، فجلسوا عنده، فقالوا: أنت سيدنا، وابن سيدنا، وأفضلنا فضلاً،

(١) تفسير القرآن العظيم ، ١/ ١٨١

(٢) رواه أبو داود ٢/ ٦٩٣ ، رقم: ٤٩٠٤ ، وضعفه الألباني بهامشه ، وأبو يعلى في المسند ٦/ ٣٦٥ ، رقم: ٣٦٩٤ وقال محققه حسين سليم أسد: حديث حسن.

وأطولنا طولاً، وكذا وكذا، فغضب عليه الصلاة والسلام، وقال: «يا أيها الناس، قولوا بقولكم، أو ببعض قولكم ولا يستجرينكم الشيطان»[١]

خاف أن يطروه فيرفعوه عن منزلته، لأنه بشر قال تعالى: ﴿قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَى إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمْ إِلَهٌ وَاحِدٌ ﴿١١٠﴾﴾(التوبة) ، بشر يأكل ويشرب، وينزل السوق ﴿وَقَالُوا مَالِ هَذَا الرَّسُولِ يَأْكُلُ الطَّعَامَ وَيَمْشِي فِي الْأَسْوَاقِ ﴿٧﴾﴾ (الفرقان)، فهو بشر كسائر البشر يأكل ويشرب وينام ويحزن ويفرح ويمرض ، فأراد عليه الصلاة والسلام أن يخبرهم أنه بشر.

وفي حديث آخر أنه جاءه أعرابي من الصحراء، قال: يا رسول الله! جاع العيال، وضاع المال، وانقطع الغيث، فاستسقِ لنا الله، فإننا نستشفع بك على الله، ونستشفع بالله عليك، فقال عليه الصلاة والسلام: «سبحان الله! سبحان الله! سبحان الله! ويحك! ويلك! أجعلتني لله نداً إن الله أعظم من ذلك إن شأن الله عظيم، إنه لا يستشفع به على أحد من خلقه»[٢] ، فصوبه في قوله: نستشفع بك على الله وهو حي، وخطأه في قوله: ونستشفع بالله عليك ؛ لأنه لا يستشفع بالله على أحد من خلقه، لأن الله أعظم وأكرم وأجل، وقطع عليه الصلاة والسلام الطرق الموصلة إلى الشرك أو تسهيله أو إلى إماتة التوحيد في القلوب.

فالإسلام منهج وسط في كل شيء ، في التصور والاعتقاد والتعبد والتنسك والأخلاق والسلوك والمعاملة والتشريع ، وينهى عما جانب ذلك .

والنصوص الشرعية تدعو إلى الاعتدال وتحذر من التطرف ، وتعبر عنه بعدة ألفاظ منها : الغلو والتنطع والتشديد ، ومن خلال تلك النصوص أصبح من الواضح الجلي أن الإسلام ينفر أشد النفور من هذا الغلو ويحذر منه أشد التحذير. قال تعالى : ﴿قُلْ يَا أَهْلَ الْكِتَابِ لَا تَغْلُوا فِي دِينِكُمْ غَيْرَ الْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعُوا أَهْوَاءَ قَوْمٍ قَدْ ضَلُّوا مِنْ قَبْلُ وَأَضَلُّوا كَثِيرًا وَضَلُّوا عَنْ سَوَاءِ السَّبِيلِ ﴿٧٧﴾﴾ (المائدة)، وقال تعالى:

---

(٣) رواه أبو داود ٢/ ٦٦٩ ، رقم: ٤٨٠٦ ، وصححه الألباني، والبخاري في الأدب المفرد ١/ ٨٣ ، رقم: ٢١١ ، وصححه الألباني بهامشه

(٢) رواه أبو عوانة في المسند ٢/ ١٢١ ، رقم: ٢٥١٧ .

﴿يَاأَهْلَ الْكِتَابِ لَا تَغْلُوا فِي دِينِكُمْ وَلَا تَقُولُوا عَلَى اللَّهِ إِلَّا الْحَقَّ ﴿١٧١﴾﴾ (النساء).

وعن ابن عباس رضي الله عنهما أن النبي ﷺ قال: « إياكم والغلو في الدين، فإنما هلك من قبلكم بالغلو في الدين »[1]

وقد فسر الغلو بمجاوزة الحد وهو عام في جميع أنواع الغلو في الاعتقادات والعبادات والأعمال. فعن ابن مسعود قال قال رسول الله ﷺ: « هلك المتنطعون، قالها ثلاثا»[2]، أي المتعمقون المجاوزون الحدود في أقوالهم وأفعالهم.

وقد اتضح من النصوص الشرعية المذكورة وغيرها أن وسطية الإسلام في العقيدة، وسطية في الأخلاق والسلوك، قال تعالى: ﴿وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا﴿٦٧﴾﴾ (الفرقان)، وسطية في التشريع، قال تعالى: ﴿وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُمْ بِهِ وَلَئِنْ صَبَرْتُمْ لَهُوَ خَيْرٌ لِلصَّابِرِينَ ﴿١٢٦﴾﴾ (النحل)، وسطية في العبادات، وكانت قصة نهي رسول الله ﷺ ثلاثة من أصحابه عن الغلو في العبادة مشهورة، ظناً منهم أن أفضلية العبادة وعظم ثوابها لا تحصل إلا بالمشقة البالغة وحرمان أنفسهم من طيبات الدنيا، وقد صحح النبي ﷺ فهمهم الخاطئ وأرشدهم منهج وسطية العبادة في الإسلام. فكمال الوسطية أو وسطية الكمال قد وضع الله سبحانه وتعالى لها منهجاً ربانياً شاملاً وسعى رسول الله ﷺ في حياته وسيرته إلى التطبيق الكامل لهذه الوسطية، فهذه الوسطية خصيصة الأمة الإسلامية بمفهومها الإسلامي المتمثل في لغة القرآن ومعانيه ومواقفه، كما أورده القرآن الكريم وطبقه رسوله الكريم ﷺ، فهي تختلف تمام الاختلاف عن مفهوم الوسطية عند غير المسلمين. فالوسطية الإسلامية لا تهدف إلى الجمع بين المتضادين أو المتعارضين أو التوسط بين النقيضين أو إرضاء الطرفين واتخاذ موقف محايد، وإنما الهدف من الوسطية الإسلامية هو الوصول إلى الحق.

وسطية تدعو إلى إقامة النظم الاجتماعية العادلة المتوازنة والشورى والعدالة الاجتماعية، ومحاربة الاستبداد، وترى الوسطية أن المفهوم الأساس للوسطية الإسلامية

---

(١) رواه الإمام أحمد في مسنده، حديث رقم (١٨٥١)، صححه ابن حبان (٣٨٧١) والحاكم في المستدرك ١ / ٤٦٦

(٢) أخرجه مسلم ٨/ ٥٨ : حديث رقم ٦٩٥٥ .

والتـوازن هـو تحقيق المسـاواة والعدالة ، فلا وسـطية ولا تـوازن إلا بالعدالة ، يقول الله سبحانه وتعالى: ﴿يَاأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَى أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى ﴿٨﴾﴾ (المائدة).

ويقول تعالى : ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ﴿٢﴾﴾ (المائـدة)، ويقول تعالى : ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ﴿٩٠﴾﴾ (النحل).

ويقول تعالى : ﴿وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ ﴿٧﴾ أَلَّا تَطْغَوْا فِي الْمِيزَانِ ﴿٨﴾ وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ ﴿٩﴾﴾ (الرحمن).

وسطية تدعو إلى الوحدة ونبذ الخلافات وإجراء الحوارات وتقوية التبادل ، وتبين أن النزاعات الداخلية قد أضعفت بكثير قوة الأمة الإسلامية وعرقلت تطورها وتقدمها ، وإن تقوية الوحـدة وتعزيز العلاقة أصبحت حاجة ماسـة وواجبـة للأمم ، وليس في اسـتطاعة الأمـة أن تجابـه تحديـات العصر والعولمـة إلاّ بالاتحـاد والتعاون ، فالوسـطية الإسلامية تهدف إلى تنمية الوحدة والتعاون بين شعوب العالم الإسلامي انطلاقا من مبدأ « إنما المؤمنون إخوة » ، لإجراء الحوارات فيما بينهم لتقوية التعاون وتعزيز العلاقة بينها .

وسـطية تدعو إلى إجراء الحوارات لتقريـب التفاهم والتعارف ـ وليس بالضرورة أن تتفق من كل وجه وأنى يكون ذلك ـ بل تؤكد أهمية احترام الآخر ، والإشادة بالحوار النافع من خصائص الحضارة الإسلامية التاريخية ، يقول الله تعالى في القرآن الكريم: ﴿يَاأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ﴿١٣﴾﴾ (الحجرات). ويدعو القرآن الكريم إلي إجراء الحوار مع أهل الكتاب ، يقول تعالى : ﴿قُلْ يَاأَهْلَ الْكِتَابِ تَعَالَوْا إِلَى كَلِمَةٍ سَوَاءٍ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ أَلَّا نَعْبُدَ إِلَّا اللَّهَ وَلَا نُشْرِكَ بِهِ شَيْئًا وَلَا يَتَّخِذَ بَعْضُنَا بَعْضًا أَرْبَابًا مِنْ دُونِ اللَّهِ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَقُولُوا اشْهَدُوا بِأَنَّا مُسْلِمُونَ ﴿٦٤﴾﴾ (آل عمران). ويقول تعالى في الشأن ذاته : ﴿وَلَا تُجَادِلُوا أَهْلَ الْكِتَابِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِلَّا الَّذِينَ ظَلَمُوا مِنْهُمْ وَقُولُوا آمَنَّا بِالَّذِي أُنْزِلَ إِلَيْنَا وَأُنْزِلَ إِلَيْكُمْ وَإِلَهُنَا وَإِلَهُكُمْ وَاحِدٌ وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ ﴿٤٦﴾﴾ (العنكبوت)، فسبيل المسلمين الحوار ـ مع من يستحقه ـ والنقاش الهادئ الإيجابي الذي يقرب وجهات النظر ويكشـف الشـبه ويقلل الأحقاد ويحيد الناقمين أو الملتبس عليهم دينهم.

## فساد العقيدة وأثره في اضطراب الأمن

يحدثنا التاريخ والواقع أن انحراف العقيدة والإيمان مهما كان قليلاً فإنه قد تكون له عواقب وخيمة على الدولة والمجتمع لاسيما إن سكت المجتمع فترة من الزمن على هذه الانحرافات ولم يعالجها في حينها ولم يتتبع أثر من استعلن بها ودعا إليها ومارسها على وجه الدعوة إليها والتحريض على اعتناقها إلى أن ظهرت العواقب الوخيمة لتلك الأفكار الفاسدة المفسدة في الوقت نفسه ، ومن أكبر أسباب فساد العقيدة التنطع والغلو في فهم النصوص الشرعية ، وقصر الإدراك العقلي عن فهمها وفق المقاصد العامة للدين، وعلى رأس ذلك ما يسمى قديماً ـ وفق المصطلح الشرعي ـ «الغلو» ويسمى حالياً بـ «التطرف»، وعلى العكس من ذلك الغلو في الانحلال الديني والوصول إلى الإلحاد والزندقة.

وقد قدمنا آنفاً في الفصول السابقة أن الإسلام نهى عن الغلو والتنطع والتشدد في الدين بلا موجب لذلك ، لا من حيث العقل ولا من حيث الشرع ، وقد روى أهل الحديث والتاريخ أن قوماً من المسلمين في أواخر عهد الخلفاء الراشدين غلوا في شقين متباعدين ، الطرف الأول خرج على الجماعة وقاتل المسلمين واستحل دماءهم وأموالهم وأعراضهم، بل زاد شططاً وقاتل كبار الصحابة رضي الله عنهم ، وكان من أشهرهم عثمان بن عفان وعلي بن أبي طالب ـ رضي الله عنهما ـ وقد أخبر النبي ﷺ عنهم في حياته وكانت نقطة انطلاقهم بعد موته ، وقد ثبت في البخاري وغيره عن ابن أبي نعم عن أبي سعيد رضي الله عنه قال:

بعث علي رضي الله عنه إلى النبي ﷺ بذهبية فقسمها بين الأربعة الأقرع بن حابس الحنظلي ثم المجاشعي وعيينة بن بدر الفزاري وزيد الطائي ثم أحد بني نبهان وعلقمة بن علاثة العامري ثم أحد بني كلاب فغضبت قريش والأنصار قالوا يعطي صناديد أهل نجد ويدعنا قال « إنما أتألفهم » . فأقبل رجل غائر العينين مشرف الوجنتين ناتئ الجبين كث اللحية محلوق فقال اتق الله يا محمد فقال «من يطع الله إذا عصيت ؟ أيأمنني الله على أهل الأرض فلا تأمنوني» . فسأل رجل قتله ـ أحسبه خالد بن الوليد ـ فمنعه فلما ولى قال «إن من ضئضئ هذا أو في عقب هذا قوم يقرؤون القرآن لا يجاوز حناجرهم يمرقون من الدين مروق السهم من الرمية يقتلون أهل الإسلام ويدعون أهل الأوثان لئن أنا أدركتهم لأقتلنهم قتل عاد»[1]

(١) رواه البخاري ٣/ ١٢١٣ ، رقم: ٣١٦٦ ، مسلم ٢/ ٧٤١ ، رقم: ١٤٣

فالاعتراض الأول كان في عهد الرسول المعصوم ، نظراً للغلو الذي تعلق به هؤلاء، فرأوا أنهم هم الأعلم والأدرى بنصوص الشريعة أكثر من صاحب الشريعة وأكثر من أهل العلم بعده ، ثم ظهرت بوادر الخروج في عهد الخليفة الثالث عثمان (رضي الله عنه) حيث خرجوا عليه وحاصروه داخل بيته وقتلوه وهو صائم[١] ، ثم تحصنوا في معسكر علي (رضي الله عنه) وخرجوا عليه وأثاروا الشغب حوله ثم تحصنوا في بعض البلدان ، وقاتلوا المسلمين ، وفي نهاية المطاف لما قاتلهم علي قتلوه وقتلوا جملة من أخيار الناس[٢]، كل ذلك وما جرى بعده من أحداث جسام قتل فيها الآلاف بسبب فساد الاعتقاد والدخول في باب الغلو المنهي عنه.

ومن ثم قابل هذا الغلو في بغض الصحابة وآل البيت طرف آخر غالى في بغض الصحابة وتقديس آل البيت ورفعهم فوق منزلتهم البشرية ، وذلك في الطرف الآخر المقابل للخوارج ، وهم غلاة الباطنية الذي أسس مذهبهم في عهد علي (رضي الله عنه) حيث زعم ابن سبأ[٣] ـ وهو يهودي أظهر الإسلام ـ أن علياً هو الرب ، وأنه المدبر الخالق وأن الرعد صوته والبرق سوطه[٤].

حتى اضطر علي أن يطهر معسكره الإسلامي منهم ويقتلهم مما زادهم يقينا وعلى رأسهم ابن سبأ أنه الله بالفعل وإلا لما عذبهم بالنار ، وقال قولته المشهورة:

لما رأيت الأمر أمراً منكرا    أججت ناراً ودعوت قنبرا[٥]

(١) انظر البداية والنهاية ٧/ ١٧٠ ، ١٨٣ ، تاريخ الخلفاء ١/ ١٤٠ ، تاريخ الطبري ٢/ ٦٧٨ ، ٦٨٩

(٢) انظر المنتظم لابن الجوزي ١٠/ ٢٤٢ ، تاريخ الإسلام للذهبي ١/ ٤٧٧ ، البداية والنهاية لابن كثير ٧/ ٢٣١ ، ٢٩٨ ، ٣٠٤

(٣) اختلف الناس حول شخصية ابن سبأ هل هو خيال من نسج بعض المؤرخين أم حقيقة فرضت بعض المعتقدات الزائفة ، وأغلب العلماء من السنة والشيعة على أنه حقيقة ، وقد ألف في ذلك رسالة علمية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عنوانها: (ابن سبأ وأثره في أحداث الفتنة في صدر الإسلام) للدكتور سليمان العودة ، أثبت فيها من أوجه كثيرة أنه شخصية تاريخية ثابتة لها أثرها الفاعل في عقائد بعض الفرق.

(٤) انظر الوافي بالوفيات ، ص ٢٣٩٣ ، تاريخ ابن خلدون ، ص ٢٤٦

(٥) انظر تاريخ الإسلام ١/ ٤٨٨

واستأصل خضراءهم ولكن بقي منهم عبر التاريخ طرف لا يزال يثير الفتن والأحقاد والضغائن ويقوم في بعض الأزمان بالقتل الطائفي مستغلاً الجهل وفساد الاعتقاد لدى بعض الأتباع... والله المستعان، وقد سطر المؤرخون قديماً وحديثاً أفعال هذه الفرق الغالية كأخبار الخوارج ومن قابلهم من الباطنية من المؤرخين القدامى - ككتاب فضائح الباطنية للغزالي وغيره - وحتى مؤرخي الوقت الحاضر، ولولا الإطالة والمقام يقتضي الاختصار لأسهبنا في إيراد الفضائع التي اقترفتها تلك الفرق المغالية وحسبنا هنا التذكير بها والإلماع بذكر طرف من أخبارها ومما تجدر الإشارة إليه أن الله قد طهر الأمة من فتنة الخوارج والباطنية ولكن أفكار هاتين الطائفتين الغاليتين المبتدعتين في الدين لا تزال تتسلل إلى بعض الفرق والجماعات التي تترجم ذلك إلى أعمال عنف وإرهاب ضد المجتمعات المسالمة البريئة من همجية أفعال هذه الأفكار الفاسدة، ولن أضرب المثال على ذلك، فالواقع المعيش والأحداث التي شاهدها المجتمع المسلم من الشرق إلى الغرب أكبر دليل على أن فساد الاعتقاد - لا سيما تجاه الغلو - في التبديع والتفسيق والتكفير وتحزيب الأمة الواحدة والمجتمع الواحد لأكبر دليل على أن فساد العقيدة بالشبهات لهي أكبر أثر على زوال الأمن وكثرة الاضطراب وتزعزع ثوابت الأمة وأمنها وشريعتها، ومن هنا وجب على أهل العلم وأهل الصلاح والفقه والإصلاح وقوى المجتمع الأهلية والرسمية معالجة أية ظاهرة تطرأ في الوقت والحين دون تأخير أو تسويف، وقد أخرت بعض المجتمعات معالجة آثار الغلو فاكتوت بناره واصطلت بجحيمه وسلخت على سفود أحقاده، ولم تستفق إلا على هول المصيبة وفداحة الكارثة.

## أثر العقيدة السليمة في رسوخ الأمن

تكلمنا في فصول سابقة على مسألة أهمية الأمن في الإسلام والمجتمع، ومسألة وسطية الإسلام في عقائده وشرائعه وأفكاره الواقعية المناسبة لكل زمان ومكان، وكذا مسألة أثر فساد العقيدة أو بعض منها في اضطراب الأمن وتخلخل المجتمعات، وفي هذا الفصل نتناول أثر المعتقد الحق في رسوخ الأمن وعموم الرخاء في المجتمعات.

حدثنا القرآن يوم بدر أنه وقع للمسلمين فتنة عظمى وكارثة كبرى توشك أن تأتي على المجتمع الإسلامي الناشئ، تبيد خضراءه وتستأصل شأفته، ولا تبقي

لـه إلا مجرد ذكر ، وذلك أنهم قابلوا جيشاً عظيماً يبلغ أضعافهم في العدد والعدة ، ومع كل المعطيات المادية التي تدل على هزيمة الجانب الأضعف والأقل إلا أن النصر كان حليفه: ﴿إِذْ يُغَشِّيكُمُ النُّعَاسَ أَمَنَةً مِّنْهُ وَيُنَزِّلُ عَلَيْكُم مِّن السَّمَاء مَاء لِّيُطَهِّرَكُم بِهِ وَيُذْهِبَ عَنكُمْ رِجْزَ الشَّيْطَانِ وَلِيَرْبِطَ عَلَى قُلُوبِكُمْ وَيُثَبِّتَ بِهِ الأَقْدَامَ ﴿١١﴾ إِذْ يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلآئِكَةِ أَنِّي مَعَكُمْ فَثَبِّتُواْ الَّذِينَ آمَنُواْ سَأُلْقِي فِي قُلُوبِ الَّذِينَ كَفَرُواْ الرَّعْبَ فَاضْرِبُواْ فَوْقَ الأَعْنَاقِ وَاضْرِبُواْ مِنْهُمْ كُلَّ بَنَانٍ ﴿١٢﴾﴾ (الأنفال)، إذ الخوف كاد يسيطر على قلوب المؤمنين لقلة عددهم وعدتهم وعتادهم أمام استعدادات وعدد وقوة المشركين ، فأرسل عليهم النعاس لينسيهم ما هم فيه من الخوف ولتستريح أحاسيسهم استعداداً للمعركة التي لن يخوضوها وحدهم ، بل جند الله وعناية الله تحيط بهم وتنصرهم .

والسؤال الذي يفرض نفسه ههنا ، لماذا الأمن الكبير المنزل من السماء والتدخل الإلهي لإثباته في قلوبهم؟ وتغيير الأشياء إلى شئ عكسها؟ وجوابه بلا ريب ولا مواربة هو قضية الإيمان التي رسخت في قلوبهم وسيطرت على أرواحهم فكافأهم الله بهذا الأمن الإلهي في الدنيا وفي الآخرة أمنهم أعظم وأعظم ، وقد قال سبحانه: ﴿الَّذِينَ آمَنُواْ وَلَمْ يَلْبِسُواْ إِيمَانَهُم بِظُلْمٍ أُوْلَـئِكَ لَهُمُ الأَمْنُ وَهُم مُّهْتَدُونَ﴿٨٢﴾﴾ (الأنعام).

وقد ذكر أهل التفسير أن الذين يستحقون الأمن هم المؤمنون الذي لم يلبسوا إيمانهم بفساد عقيدة كشرك أو كفر أو ما شابه ذلك[١]

ولما سُئل النبي ﷺ من أصحابه وقد أشفقوا من أن يكونوا قد هلكوا فقالوا: «أينا لم يظلم نفسه فأنزل الله (إن الشرك لظلم عظيم) فطابت أنفسهم»[٢]

فأمنهم الله تعالى بسبب نقاء عقيدتهم وصفاء مشربهم الإيماني وهذه أعظم مكافآت الرحمن لمن أخلص له الإيمان ، ولقي ربه بعقيدة سليمة صحيحة .

وقد ثبت عن خباب قال شكونا إلى رسول الله ﷺ وهو متوسد برده في ظل الكعبة فقلنا ألا تستنصر لنا الله عز وجل أو ألا يعنى تستنصر لنا فقال : قد كان الرجل فيمن كان

---

(١) انظر تفسير ابن كثير ٣/ ٥٨٦ ، القرطبي ٧/ ٢٩

(٢) رواه ابن خزيمة في صحيحه ٤/ ٣٠ ، رقم: ٢٢٩٠

قبلكم يؤخذ فيحفر له في الأرض فيجاء بالميشار فيوضع على رأسه فيجعل بنصفين فما يصده ذلك عن دينه ويمشط بأمشاط الحديد ما دون عظمه من لحم أو عصب فما يصده ذلك عن دينه ، والله ليتمن الله هذا الأمر حتى يسير الراكب من المدينة إلى حضرموت لا يخاف إلا الله عز وجل والذئب على غنمه ولكنكم تستعجلون»[١]

وإتمام الأمر أي دين التوحيد النقي الواضح الخالص لله ، وأن الله سيلقي الأمن والأمنة على أهل هذه البلاد حتى يسير الراكب بين كذا وكذا لا يخاف إلا الله ويخاف على غنمه من الذئب وهو الخوف الطبيعي ، نظراً لوقوع الأمنة بسبب تحقيق توحيد الله والعقيدة الإيمانية الراسخة في قلوب العباد ، فأصبح كل فرد منهم مسؤلاً عن أمن المجتمع وأمن نفسه.

وينهى النبي ﷺ أتباعه وصحابته وأمته قاطبة عما يخل بالأمن الاجتماعي ويربط ذلك بعقيدة المؤمن ، وقد روي في ذلك عن الحسن قال جاء رجل إلى الزبير بن العوام فقال أقتل لك علياً قال لا ، وكيف تقتله ومعه الجنود؟ قال الحق به فافتك به قال: لا ، إن رسول الله ﷺ قال: « إن الإيمان قيد الفتك لا يفتك مؤمن »[٢]

فالمؤمن الحق ذو العقيدة الإيمانية الراسخة لا يفتك ولا يغدر ولا يبطش بخصمه أو عدوه حال غفلته ، وهذا دليل يؤكد أن العقيدة الإسلامية تربط بين سلامة العقيدة وسلامة الفرد والمجتمع في أية أذية ، وهذا هو الأمن الحق والسلام الواقعي لا المخادع.

وقد دعا الإسلامُ إلى كلِّ عمل يبعَث على الأمن والاطمِئنان بين صفوفِ أفراده، وأمر بإخفاء أسباب الفزَع في المجتمع، فقال عليه الصلاة والسلام: «لا يحلُّ لمسلم أن يروِّع مسلِماً»[٣] ولـمَّا دخل النبيّ مكّة عامَ الفتح، منح أهلَ مكّة أعظمَ ما تتوُق إليه نُفوسهم، فأعطى الأمانَ لهم وقال «من دخَل دارَ أبي سفيان فهو آمن، ومن ألقَى السّلاحَ فهو آمن، ومن دخل المسجدَ فهو آمن»[٤]

---

(١) رواه البخاري ٤/ ٢٤٤ ، رقم: ٣٦١٢

(٢) رواه أحمد في المسند ١/ ١٦٦ ، رقم: ١٤٢٦

(٣) مسند أحمد ٥/ ٣٦٢ ، رقم: ٢٣١١٤ ، وأخرجه أيضا أبو دواد ٤/ ٤٥٨ ، رقم: ٥٠٠٦.

(٤) صحيح مسلم: ٥/ ١٧٠ ، رقم: ٤٧٢٢

أما لزوم الجماعة المسلمة وعدم الخروج عليها وعلى الولي الحاكم فيها ما التزم أمر الإسلام وقواعده العامة ، فكلام أهل السنة والجماعة فيه أشهر من أن يذكر ، وقد ورد في ذلك عشرات الأدلة التي تربط عقيدة المسلم بهذا الأمر..

## أهم قيم التدابير العقدية في تحقيق الأمن

هناك قيم عقدية فاعلة أثبتها الرب تعالى ، وهي أثر من آثار التزام الرؤية العقدية السليمة في تحقيق الأمن الشامل ، نحو ربط الأسباب بمسبباتها في فقه سنن الله الكونية والنفسية والاجتماعية ؛ لأن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم ، والتغيير من الأمن إلى الخوف أو من الخوف إلى الأمن لا بد أن يجري وفق هذه السنن ، ولا يمكن وعي هذه السنن إلا على أساس من الوعي بالعقيدة الإسلامية ، كما هي في القرآن والسنة، ومن أهم ما يعين على تحقيق الأمن الشامل القيم الضرورية الآتية :

### أولاً: تحقيق التوحيد والمعتقد الحق في الرب تعالى

قدمنا في الفصول السابقة أهمية التوحيد وصفائه وتوجه العبد إلى ربه بكل جوارحه وصرف عباداته وسكناته وحركاته للرب تعالى ، وأثر ذلك في الأمن مما يؤدي إلى راحة النفس وصفاء الذهن ونقاء السريرة ،، وقد بين الله أنه بتوحيده وذكره تطمئن القلوب: ﴿الَّذِينَ آمَنُواْ وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُم بِذِكْرِ اللّهِ أَلاَ بِذِكْرِ اللّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ﴿٢٨﴾ الَّذِينَ آمَنُواْ وَعَمِلُواْ الصَّالِحَاتِ طُوبَى لَهُمْ وَحُسْنُ مَآبٍ ﴿٢٩﴾﴾ (الرعد) فإذا آمن المسلم اطمأن قلبه وخشعت جوارحه وسلم كل من حوله من حجر وشجر وبشر ، ويرشد النبي الأعظم ﷺ إلى هذا الفعل الحسن بقوله: « المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده»[١]

في وصف حال وجوارح العبد المسلم الذي سلم الناس من لسانه من تحريض أو غيبة أو نميمة أو فجور ، وكذا الجوارح الأخرى الفعلية التي تمشي وتبطش وتظلم وتنتهك حقوق الآخرين بغير حق ، وتحقيق العقيدة الصحيحة هي أكبر مكسب في المجتمع لأنها تقيه من الفتن والإحن وتنجيه في الآخرة.

---

(١) رواه البخاري ١/ ١٣ ، رقم:١٠ ، ومسلم ١/ ٦٥ ، رقم: ٦٥

## ثانياً: الدعوة إلى الخير وتعليم الناس الشرع

حض الدين على ذلك الطريق الذي سلكه الأنبياء والمصلحون عبر التاريخ، إذ هو المأمن الأول للناس وقد امتدح الله من فعل ذلك: ﴿وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّن دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ﴿٣٣﴾﴾ (فصلت).

فعمل الصالحات يقي من السيئات والذنوب والاعتداء على الآخرين، والدعوة إلى الخير في حد ذاته تقي من اجتناب المنكرات والتهاون بحقوق العباد والتجاوز عليهم، بل قد بين المولى أن ذلك من فروض الكفايات في المجتمع الإسلامي فقال جل من قائل: ﴿وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُواْ كَآفَّةً فَلَوْلاَ نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَآئِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُواْ فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُواْ قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُواْ إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ﴿١٢٢﴾﴾ (التوبة).

وهذا التعليم للشرع والدعوة إلى الخير يحقق ما أشرنا إليه في بحثنا وما أكدته فصول هذا البحث في شيئين أو أمرين مهمين هما: تحقيق التوحيد والاعتقاد الصحيح في نفوس الناس، والثاني: تحقيق الأمن والسلام الاجتماعي والانسجام الفكري والعقائدي بين أبناء البلد الواحد.

## ثالثاً: إقامة الحق والعدل والإنصاف بين الناس

من أكبر الأمور التي تساهم إسهاماً كبيراً في استقرار المجتمعات ـ أياً كانت عقائدها وأديانها ـ مسألة إقامة الحق والإنصاف بين الناس، فيستوي القوي والضعيف والغني والفقير أمام النظام والشرع، والعدل والحق قيمة اجتماعية نفيسة تتطلع إليها نفوس البشر قاطبة، وتجمع العقول على اختلاف أفكارها أنها من القيم العليا التي تقوم عليها الدول وتقوى وتنتصر بها، وقد حث القرآن على هذه القيمة أشد الحث فقال: ﴿وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُواْ بِالْعَدْلِ﴿٥٨﴾﴾ (النساء). وقال تعالى ﴿وَلاَ يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَى أَلاَّ تَعْدِلُواْ اعْدِلُواْ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى﴿٨﴾﴾ (المائدة). وقالى تعالى ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالإِحْسَانِ﴿٩٠﴾﴾ (النحل). وقال تعاليى أيضاً: ﴿وَقُلْ آمَنتُ بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ مِن كِتَابٍ وَأُمِرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمُ اللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ﴿١٥﴾﴾ (الشورى).

قال تعالى ﴿ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ﴿٩﴾ ﴾ (الحجرات).

إلى غير ذلك من الآيات التي تأمر بالحق والعدل، وكذا من السنة المطهرة، ولو ذهبنا نستدل على هذه المنزلة الكبرى والقيمة العظمى لطال بنا المقام، وقد ورد أن الرب سبحانه سمى نفسه «الحكم العدل»[١]

وقد حرم تعالى الظلم على نفسه وجعله بين العباد محرماً كما ورد في الحديث: «يا عبادي إني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرما فلا تظالموا»[٢]

فالعدل والحق به قامت السموات والأرض، وبه خلقت المخلوقات وإليه يعود الخلق جميعاً بعد البعث والنشور.

ولمردود العدل الاجتماعي أثر كبير في استقرار البلدان والمجتمعات، وقناعة الجميع بما رزقه الله من مكانة ومال وجاه وإذا رأى جميع أفراد المجتمع على قدم المساواة في أمورهم كلها، ذهبت سخائم[٣] أنفسهم وشعورهم بالمظلمة، ومن ثم لا مجال للاحتيال ولا للاختلاس ولا لأي نوع من أنواع الجنايات مهما صغرت ـ هذا من حيث الجملة ـ إذا لا يخلو مجتمع من هذه الأمور، لكن تحقيق القدر الأكبر من الأمن الاجتماعي مطلب مهم يسعى الجميع لتحقيقه والقيام بالعدل له القدر الفاعل في ذلك.

## رابعاً: إشاعة ثقافة الحرية وحق الاختيار

ونعني بذلك عدم الإجبار في كثير من القضايا التي يمكن أن يؤخذ فيها بآراء المجتمع من أهل الحل والعقد، وإرضاء السواد الأكبر من الناس في الأمور التي تهم

---

(١) رواه الترمذي ٥/ ٥٣٠، رقم: ٣٥٠٧، وابن حبان ٣/ ٨٨، رقم: ٨٠٨، وصححه الأرناؤوط بهامشه

(٢) رواه مسلم ٤/ ١٩٩٤، رقم: ٥٥

(٣) السُّخام: الفحم، لغة يمانية. والسَّخَم: السواد، سخَّم الله وجهه، أي سوّده، يتكلّم بها عرب الشام. والسَّخيمة: الحِقد في القلب، والجمع سخائم، والرجل مسَّخم، إذا كان في قلبه سَخيمة. انظر (جمهرة اللغة، لابن دريد ص ٣١٥، دار الفكر)

المجتمع ، أما الحرية فالمراد بها الحرية المنضبطة وفق الشرع والأعراف الاجتماعية المرعية شرعاً ، وكذا حق حرية التعبير عن الرأي وحق الاختيار في الأمور الحياتية العامة دون إكراه أو إجبار . وكل ما ذكرناه آنفاً يتفق وقواعد الإسلام العامة ونصوصه وأنظمته التي سنها الشارع الحكيم ، وهو يتفق كذلك ومقاصد الشريعة الغراء ، يقول المولى في حق اختيار الدين والمنهج الذي يعتقده الفرد : ﴿إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا﴿٢﴾﴾ (الإنسان).

قال تعالى: ﴿ وَقُلِ الْحَقُّ مِن رَّبِّكُمْ فَمَن شَاء فَلْيُؤْمِن وَمَن شَاء فَلْيَكْفُرْ إِنَّا أَعْتَدْنَا لِلظَّالِمِينَ نَارًا أَحَاطَ بِهِمْ سُرَادِقُهَا﴿٢٩﴾﴾ (الكهف). ﴿كَلَّا إِنَّهُ تَذْكِرَةٌ ﴿٥٤﴾ فَمَن شَاء ذَكَرَهُ ﴿٥٥﴾﴾ (المدثر). ﴿إِنَّ هَذِهِ تَذْكِرَةٌ فَمَن شَاء اتَّخَذَ إِلَى رَبِّهِ سَبِيلا﴿٢٩﴾﴾ (الإنسان).

وهذه الحرية في اختيار العقائد والدين وهي المسألة الأولى ـ غالباً ـ في حياة الناس، فما بالك بالأمور الأخرى التي هي أقل أهمية لدى الإنسان من الدين من الأفكار والموضوعات التي لا يزال البشر يختلفون حولها ، ولذا فإن حرية الاختيار هي من أهم وأرقى وأصدق فكرة إنسانية تعطي البشر كرامتهم وحقهم في الاختيار ، ومن هنا كانت الأهمية في أنها تقنع الإنسان بل والمجتمعات بقناعة تامة لا يشوبها شائب بأنهم فعلوا ما أرادوا بحرية اختيارية وشفافية مطلقة ، فلا يكون بعد ذلك مجال للنقمة والغضب والانتقام وإحداث ما لا تحمد عقباه مما يتخوف منه وتخشى عواقبه من اضطرابات مضادة لما تنشده المجتمعات من الأمن والطمأنينة.

## خامساً: الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر

من أهمية هذه الشعيرة الإسلامية الكبيرة أن الله تعالى أكدها في القرآن ، ونبهت إليها السنة النبوية الكريمة: ﴿وَلْتَكُن مِّنكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَأُوْلَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴿١٠٤﴾﴾ (الأنعام).

﴿كُنتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللّهِ﴿١١٠﴾﴾ (الأنعام).

وقال عن بعض أهل الكتاب مثنياً عليهم لاتصافهم بالإيمان والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر: ﴿يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الآخِرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ﴿١١٤﴾﴾ (الأنعام).

وعن حذيفة عن اليمان: عن النبي ﷺ قال «والذي نفسي بيده لتأمرن بالمعروف ولتنهون عن المنكر أو ليوشكن الله أن يبعث عليكم عقاباً منه ثم تدعونه فلا يستجاب لكم» قال أبو عيسى: هذا حديث حسن [1]

إلى غير ذلك من الأدلة المتوافرة التي تحث عليها، ويقوم الفرض الكفائي الذي يسقط التبعة والإثم عن بقية المجتمع، وإلا يتحقق فينا قول الباري جل شأنه: ﴿وَمَا كَانَ رَبُّكَ لِيُهْلِكَ الْقُرَىٰ بِظُلْمٍ وَأَهْلُهَا مُصْلِحُونَ﴿١١٧﴾﴾ (هود) ولم يقل وأهلها صالحون؛ لأن مجرد الصلاح ليس كفيلاً بالنجاة من العقوبة الإلهية الرادعة. والآمرون بالمعروف والناهون عن المنكر بين المسلمين، إنما هم في الحقيقة يقومون بمهام الرسل في أقوامهم وذويهم، فبقدر الاستجابة لنصحهم تكون الحجة والنجاة، والعكس بالعكس، ﴿وَمَا كَانَ رَبُّكَ مُهْلِكَ الْقُرَىٰ حَتَّىٰ يَبْعَثَ فِي أُمِّهَا رَسُولاً يَتْلُو عَلَيْهِمْ ءايَٰتِنَا وَمَا كُنَّا مُهْلِكِي الْقُرَىٰ إِلاَّ وَأَهْلُهَا ظَٰلِمُونَ﴿٥٩﴾﴾ (القصص).

إن انعدام النصح بين المسلمين سمة من سمات اليهود، ومعرة من معراتهم الخالدة، فقد كانت مواقفهم في الصيد يوم السبت عن طريق الحيلة مشهورة، حتى أعلن الفسقة منهم بصيده؛ فنهضت فرقة منهم ونهت عن ذلك، وجاهرت بالنهي واعتزلت، وفرقة أخرى لم تعص ولم تنه، بل قالوا للناهين: ﴿لِمَ تَعِظُونَ قَوْمًا اللَّهُ مُهْلِكُهُمْ أَوْ مُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا شَدِيدًا﴿١٦٤﴾﴾ (الأعراف) فلما لم يستجب العاصون أخذهم الله بعذاب بئيس بما كانوا يفسقون، فنص الله على نجاة الناجين بقوله: ﴿فَلَمَّا نَسُواْ مَا ذُكِّرُواْ بِهِ أَنجَيْنَا الَّذِينَ يَنْهَوْنَ عَنِ السُّوءِ﴿١٦٥﴾﴾ (الأعراف) وسكت عن الساكتين. إذاً فهذه المنزلة العليا لها أكبر الأثر في استتباب الأمن ونشر الدعة واستقرار الأوضاع الاجتماعية، لا ريب ولا شك في ذلك.

---

(١) رواه الترمذي ٤/ ٤٦٨، رقم: ٢١٦٩، وأحمد في المسند ٥/ ٣٩٠، رقم: ٢٣٣٦٠

## سادساً: تعليم المجتمع ثقافة التسامح

من بدهيات مبادئنا التي ربينا عليها أن ديننا دين السماحة ، فهو الدين الذي كفل حق الاعتقاد للآخرين ولم يجبرهم على تبديل دينهم والانسلاخ من عقيدتهم ، أليس رسول الله ﷺ هو القائل: «بعثت بالحنيفية السمحة»[1]

وروي عن عبادة بن الصامت أنه قال: «يا نبي الله أي العمل أفضل، قال: «الإيمان بالله و التصديق به و الجهاد في سبيله» قال أريد أهون من ذلك يا رسول الله قال: «السماحة و الصبر»[2].

لقد رسخ الإسلام في نفوس المسلمين أن الديانات في أصلها سواء هي توحيد الله تعالى ، ودعا أتباعه إلى الاعتراف بالأنبياء السابقين جميعاً إذ لا يتم إيمان المسلم إلا بهم جملة ، ومن كفر بأحدهم كفر بالآخرين ..

ورسَّخ الإسلام من أجل التسامح في قلوب المسلمين أنَّ الأنبياء إخوة، لا تفاضلَ بينهم مِنْ حيث الرسالة، ومن حيث الإيمان بهم، فقال القرآن الكريم : ﴿قُولُواْ آمَنَّا بِاللّهِ وَمَآ أُنزِلَ إِلَيْنَا وَمَا أُنزِلَ إِلَى إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَقَ وَيَعْقُوبَ وَالأسْبَاطِ وَمَا أُوتِيَ مُوسَى وَعِيسَى وَمَا أُوتِيَ النَّبِيُّونَ مِن رَّبِّهِمْ لاَ نُفَرِّقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِّنْهُمْ وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ﴿١٣٦﴾﴾ (البقرة).

فلا تفريق بين أحدٍ منهم في الإيمان بهم على الإطلاق، فالكلُّ في نظرنا أنبياء، ونحن له مسلمون.. وهو الذي دعا إلى عدم الإكراه في الدين وإلى حرية بقاء كل صاحب دين على دينه مع وجوب إتاحة الدعوة لهؤلاء الناس البعيدين عن الدين الحق.. وعلم الدين الحنيف أتباعة إلى احترام دور العبادة على اختلاف أنواعها ما دام أصحابها يدّعون عبادة الله ﴿وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُم بِبَعْضٍ لَّهُدِّمَتْ صَوَامِعُ وَبِيَعٌ وَصَلَوَاتٌ وَمَسَاجِدُ يُذْكَرُ فِيهَا اسْمُ اللَّهِ كَثِيرًا﴿٤٠﴾﴾ (الحج).

(١) رواه الإمام أحمد في المسند ٥/ ٢٦٦ ، رقم: ٢٢٣٤٥

(٢) رواه الحاكم في المستدرك ٢/ ٧٢٥ ، رقم: ٦٦٢٨

أليس الإسلام هو الذي حث على حسن ضيافة أهل الكتاب والأكل من طعامهم والزواج من نسائهم ﴿الْيَوْمَ أُحِلَّ لَكُمُ الطَّيِّبَاتُ وَطَعَامُ الَّذِينَ أُوتُواْ الْكِتَابَ حِلٌّ لَّكُمْ وَطَعَامُكُمْ حِلُّ لَّهُمْ وَالْمُحْصَنَاتُ مِنَ الْمُؤْمِنَاتِ وَالْمُحْصَنَاتُ مِنَ الَّذِينَ أُوتُواْ الْكِتَابَ مِن قَبْلِكُمْ ﴿٤٠﴾﴾ (الحج)، إن أسس الدين الإسلامي قائمة على أصول واقعية تعامل الناس كما هم وتدعوهم باللطف واللين فإن استجابوا فالحمد لله وإن لا فلا إكراه في الدين، فلكل رب يحاسبه -كما ذكرنا آنفاً- على قواعد الشريعة: فمن شاء فليؤمن ومن شاء فليكفر، ولا إكراه في الدين قد تبين الرشد من الغي، وهذا الأمر له أهمية كبيرة في حياتنا الدينية والدنيوية ليعيش الإنسان حياة الاستقرار والفضيلة ولينعم هو أولاً بالراحة الجسدية والنفسية في تعامله مع جميع الناس، بل كل ما حوله من مخلوقات، ولا غرو بل لا ريب أن الأمن يستقر والتقدم الديني والدنيوي في ظل هذا الفهم الحق لروح الدين ومنهاج العقيدة السليمة.

## سابعاً: التركيز على إشاعة ثقافة الحوار

ينبغي إذا أردنا أن نعيش في مجتمع مترابط أن يكون الحوار سبيلنا لتحقيق غايتنا في الرقي بأحوالنا وأحوال مجتمعنا، وقد بين علماء الشرع والتربية، أن الحوار هو سبيل الأمم الراقية القوية الغالبة، تسلكه في كل أوقات حياتها في البيت والمدرسة والعمل والأفراح والأتراح، حتى تشربت تلك المجتمعات ثقافة الحوار وأصبحت تعيشه واقعاً معيشاً تمارسه بتلقائية وشفافية دون رسميات أو تكلفات.

وقد حث الدين على ثقافة الحوار والتفاهم الحسن في مواضع كثيرة ومتنوعة، ويمكن الاستدلال على ذلك بأدلة كثيرة منها، حوار الجبار خالق السموات والأرض مع ملائكته الذين لا يعصونه فيما أمرهم ويفعلون ما يؤمرون ويسبحونه وله يسجدون: ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلاَئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُواْ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاء وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لاَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾ وَعَلَّمَ آدَمَ الأَسْمَاء كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلاَئِكَةِ فَقَالَ أَنبِئُونِي بِأَسْمَاء هَـؤُلاء إِن كُنتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾ قَالُواْ سُبْحَانَكَ لاَ عِلْمَ لَنَا إِلاَّ مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴿٣٢﴾﴾ (البقرة).

وكـذا حـواره جل جلاله مع عدوه إبليس وهو قادر سـبحانه على إهلاكه ، فقال: ﴿وَلَقَدْ خَلَقْنَاكُمْ ثُمَّ صَوَّرْنَاكُمْ ثُمَّ قُلْنَا لِلْمَلآئِكَةِ اسْجُدُواْ لآدَمَ فَسَجَدُواْ إِلاَّ إِبْلِيسَ لَمْ يَكُن مِّنَ السَّاجِدِينَ ﴿١١﴾ قَالَ مَا مَنَعَكَ أَلاَّ تَسْجُدَ إِذْ أَمَرْتُكَ قَالَ أَنَاْ خَيْرٌ مِّنْهُ خَلَقْتَنِي مِن نَّارٍ وَخَلَقْتَهُ مِن طِينٍ ﴿١٢﴾ قَالَ فَاهْبِطْ مِنْهَا فَمَا يَكُونُ لَكَ أَن تَتَكَبَّرَ فِيهَا فَاخْرُجْ إِنَّكَ مِنَ الصَّاغِرِينَ ﴿١٣﴾ قَالَ فَأَنظِرْنِي إِلَى يَوْمِ يُبْعَثُونَ ﴿١٤﴾ قَالَ إِنَّكَ مِنَ المُنظَرِينَ ﴿١٥﴾ قَالَ فَبِمَا أَغْوَيْتَنِي لأَقْعُدَنَّ لَهُمْ صِرَاطَكَ الْمُسْتَقِيمَ ﴿١٦﴾ ثُمَّ لآتِيَنَّهُم مِّن بَيْنِ أَيْدِيهِمْ وَمِنْ خَلْفِهِمْ وَعَنْ أَيْمَانِهِمْ وَعَن شَمَآئِلِهِمْ وَلاَ تَجِدُ أَكْثَرَهُمْ شَاكِرِينَ ﴿١٧﴾ قَالَ اخْرُجْ مِنْهَا مَذْؤُومًا مَّدْحُورًا لَّمَن تَبِعَكَ مِنْهُمْ لأَمْلأَنَّ جَهَنَّمَ مِنكُمْ أَجْمَعِينَ ﴿١٨﴾﴾ (الأعراف).

وكـذا حواره سـبحانه مع أنبيائه وهـم عبيده من البشر الضعفـاء: ﴿وَإِذْ قَالَ اللّهُ يَا عِيسَى ابْنَ مَرْيَمَ أَأَنتَ قُلتَ لِلنَّاسِ اتَّخِذُونِي وَأُمِّيَ إِلَـهَيْنِ مِن دُونِ اللّهِ قَالَ سُبْحَانَكَ مَا يَكُونُ لِي أَنْ أَقُولَ مَا لَيْسَ لِي بِحَقٍّ إِن كُنتُ قُلْتُهُ فَقَدْ عَلِمْتَهُ تَعْلَمُ مَا فِي نَفْسِي وَلاَ أَعْلَمُ مَا فِي نَفْسِكَ إِنَّكَ أَنتَ عَلاَّمُ الْغُيُوبِ مَا قُلْتُ لَهُمْ إِلاَّ مَا أَمَرْتَنِي بِهِ أَنِ اعْبُدُواْ اللّهَ رَبِّي وَرَبَّكُمْ وَكُنتُ عَلَيْهِمْ شَهِيدًا مَّا دُمْتُ فِيهِمْ فَلَمَّا تَوَفَّيْتَنِي كُنتَ أَنتَ الرَّقِيبَ عَلَيْهِمْ وَأَنتَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ﴿١١٦﴾﴾ (المائدة) ، إلى غير ذلك من الآيات البينات الدالة على هذا السلوك الحضاري الكبير.

أما من السـنة فالأدلة كثيرة وفيرة وسـنضرب لذلك بمثال ويكفي من القلادة ما أحاط بالعنق: حدثني سليم بن عامر الخبائري قال سمعت أبا أمامة يقول : أتى رسول الله ﷺ غلام شـاب فقال يا رسـول الله أئذن لي في الزنا فصاح به الناس وقالوا مه فقال النبي ﷺ «ذروه ادن فدنا حتى جلس بين يدي رسول الله ﷺ فقال: أتحبه لأمك قال لا قال فكذلك الناس لا يحبونه لأمهاتهم ، أتحبه لابنتك قال لا ، قال وكذلك الناس لا يحبونه لبناتهم أتحبه لأختك قال لا ، قال فكذلك الناس لا يحبونه لأخواتهم ، أتحبه لعمتك قال لا ، قـال فكذلـك النـاس لا يحبونه لعماتهم ، أتحبه لخالتك قـال لا قال وكذلك الناس لا يحبونه لخالاتهم فاكره لهم ما تكره لنفسك ، وأحب لهم ما تحب لنفسك ، فقال يا رسول

الله ادع الله أن يطهر قلبي فوضع النبي ﷺ يده على صدره فقال اللهم أغفر ذنبه وطهر قلبه وحصن فرجه قال فلم يكن بعد ذلك يلتفت إلى شيء »[١]

والأدلة في هذا الباب كثيرة والإشارة إلى بعضها فيه غنية عن استقصاء جميع ذلك.

إن الحوار الفعال هو الذي ينطلق من قاعدة المجتمع لا أثر للرسميات فيه، هو الذي تمارسه النخب من علية المجتمع ومن لف لفهم من رجال التربية والتعليم ورجال الفكر والثقافة ورجال الأدب والعلم والفقه، ومهمة السياسي ذي السلطة هي دفع وإزجاء ذلك الحوار والتشجيع عليه دون تدخل كبير فيه، وما لم يصل المجتمع إلى هذه الدرجة العليا من ثقافة الحوار فسيظل النقص حاصلاً وستبقى الأمور تتداول في كواليس محجوبة عن المجتمع، وربما نتج عن ذلك عواقب وخيمة ـ أو على أقل تقدير ـ يبقى في نفوس أصحاب تلك الحاجات الذين لم يجدوا من يحاورهم ويقنعهم ما فيها من غيض وحنق، وتحقيق الأمن الشامل إنما يكون بعمل القواعد الشاملة التي تحققه، والحوار مبدأ هام يستل ما في النفوس ويزيل ما علق بالعقول من شبه.

## ثامناً: إزالة كل ما يدعو إلى التفرقة الاجتماعية

من بدهيات القول أن ديننا الحنيف دين وحدة واجتماع كلمة على ولي الأمر الحاكم المسلم، وأن الدين قد دعا إلى تعارف الشعوب والقبائل والأمم، ولكنه أخبر مع ذلك أن خير الناس هو التقي فقال: ﴿ يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُم مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِندَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾﴾ (الحجرات).

فالفضل في ديننا للتقى لا للنسب والجاه والمال وإلا لما خرج الجبابرة وذوو الأنساب من الدين واستحقوا النار، ودخل الفقراء من غير ذوي النسب الجنان بإيمانهم وتقواهم. وقد شدد النبي ﷺ على نبذ وكراهية كل أمر يدعو إلى العنصرية أو الفخر الجاهلي القبلي، فقال لأحد أصحابه لما فخر على سيدنا بلال: «يا أبا ذر أعيرته بأمه إنك امرؤ فيك جاهلية،

---

(١) رواه الطبراني في مسند الشاميين ٢/ ١٣٩، رقم: ٢/ ١٠٦٦

إخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس ، ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم»[١]

وفي ذات الأمر ورد عن زيد بن سلام عن أبي سلام قال: قال أبو مالك أن رسول الله ﷺ قال : «إن في أمتي أربعاً من الجاهلية ليسوا بتاركيهن الفخر بالأحساب والاستسقاء بالنجوم والنياحة على الميت ، فإن النائحة إن لم تتب قبل أن تموت فإنها تقوم يوم القيامة عليها سرابيل من قطران ثم يعلى عليها درع من لهب النار»[٢]

والمجتمع الواعي المدرك لمهامه في ترسيخ الأمن لا يغفل هذا الأمر ، فإن إحداث الاضطراب الاجتماعي يبدأ من حادثة صغيرة تمارس فيها عملية عنصرية ، وعند حدوث ذلك قد يحصل ما لا تحمد عقباه من الاضطرابات الخطيرة التي تهدد كيان ووحدة المجتمع، وعليه فلا بد من توعية شاملة بخطورة سلوك هذا المسلك المشين المضاد للشرع والفطرة والعقل ، ولا بد أن تسن القوانين والأنظمة وتفعل الشريعة الغراء في عقاب من يمارس هذه الآفة المهلكة ليعيش الناس في أمن وعيد رغيد تحت ظل الشريعة الإسلامية الغراء.

## تاسعاً: ترسيخ الأمن الفكري وحقوقه

يخلط بعض الناس في الكلام على الأمن الفكري ويظن أنه إلزام الناس على قول واحد وفكر واحد ، وبين من يعتقد أنه يفعل ويفكر ويتكلم بما شاء ، وكلا الأمرين خطأ فادح وظنون غير سوية ، فالقول الأول يسوق الناس سوقاً إلى الاتباع الأعمى والتقليد الأجوف وإلى الخوف والتوجس وموت الإبداع ، وهو ما يسميه بعض المفكرين الحجر الفكري، والقول الثاني يسوق الناس إلى اضطراب أفكار المجتمع وتشتتها واتباع كل ناعق فيما يقول وفيما يدعو إليه وقد يجر هذا إلى عواقب وخيمة لا تحمد عقباها ، والحقيقة أن بين الأمن الفكري والخوف الفكري أو الحجر الفكري خيط رفيع لا يعرفه كثير من الناس ، والأمن الفكري ينبثق من شيئين مهمين ، أولهما: محور التعليم التربوي . وثانيهما

(١) رواه البخاري ١/ ٢٠ ، رقم: ٣٠

(٢) رواه الإمام أحمد في المسند ٥/ ٣٤٣ ، رقم: ٢٢٩٥٥

المحور الإعلامي الثقافي، ويجب على الأمة أن لا تنزلق في انحدارات التغريب والتبعية لثقافات غريبة على ديننا ومجتمعنا وثقافتنا.

إن الأمن على العقول لا يقل خطراً عن أمن الأرواح والممتلكات، فكما أن للأموال والممتلكات لصوصاً يهتبلون الفرص لسرقتها، فإن للعقول لصوصاً محترفين خبثاء مخططين، يتربصون بالمسلمين الفرص لسرقة عقول شبابهم وبناتهم، ومن ثم دفعهم إلى وجهة التطرف والغلو والتكفير أو إلى وجهة التغريب والبعد عن دينهم وتراثهم وحضارتهم.

ومما تجدر إليه الإشارة في هذا السياق أن رجل الأمن الأول في هذه البلاد سمو الأمير نايف بن عبد العزيز آل سعود، قد أشار في لقائه مؤخراً بطلاب وأساتذة الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة هذا العام ١٤٢٩هـ إلى هذه المسألة الهامة، وأكد على أهمية الأمن الفكري ودعا إلى تحقيقه وترسيخه في المجتمع.

## عاشراً: إعداد القوة

لقد فرض الإسلام على الأمة الإسلامية الإعداد بكل ما تشمله كلمة إعداد من معنى، وأن تبذل الأمة فيه أقصى الجهود الصادقة، ولم تغفل الآية الإعداد وقت السلم، ووقف القتال، حتى تكون الجيوش الإسلامية أشد فعالية، وأكثر قدرة قتالية ﴿وَأَعِدُّواْ لَهُم مَّا اسْتَطَعْتُم مِّن قُوَّةٍ وَمِن رِّبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدْوَّ اللّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِن دُونِهِمْ لاَ تَعْلَمُونَهُمُ اللّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنفِقُواْ مِن شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنتُمْ لاَ تُظْلَمُونَ﴿٦٠﴾﴾ (الأنفال).

فالله سبحانه وتعالى أمر المؤمنين بالاستعداد لدفع العدوان وحفظ الأنفس، والحق، والفضيلة، ويكون ذلك بإعداد المستطاع من القوة، ويختلف هذا باختلاف الزمان، والمكان، والواجب على المسلمين في هذا العصر، صنع المدافع والطائرات ونحو ذلك، كما يجب عليهم علم الفنون والصناعات، التي يتوقف عليها صنع هذه الأشياء وغيرها من القوى، وقد أثنى الله على المؤمنين الذين يعبدونه حق عبادته ووعدهم بالخير والأمن والقوة فقال: ﴿وَيَا قَوْمِ اسْتَغْفِرُوا رَبَّكُمْ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ يُرْسِلِ السَّمَاءَ عَلَيْكُم مِّدْرَارًا وَيَزِدْكُمْ قُوَّةً إِلَى قُوَّتِكُمْ﴿٥٢﴾﴾ (هود).

وفي السنة المطهرة ما يدل على فضيلة القوة وأنها من أميز سمات المؤمن ، فعن أبي هريرة (رضي الله عنه) قال: قال رسول الله ﷺ: «المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير، احرص على ما ينفعك، استعن بالله ولا تعجز فإن غلبك أمر فقل: قدَّر الله وما شاء فعل، وإياك واللو فإن اللو يفتح عمل الشيطان»[1]

يرشدنا الحديث إلى طلب القوة في الإيمان والعمل والإرادة والحسم، وأن يستغل المرء قوته في طاعة الله ومساعدة الآخرين، وأن المؤمن فيه خير ولو كان ضعيفاً، وألا يكون كسولاً أو عاجزاً عن فعل الخير.

ويراد بالقوة هنا في هذا الحديث: عزيمة النفس الصادقة، وهمتها العالية، وإرادتها المتينة، وذكاؤها الوقَّاد، وذلك بالطبع نابع من صحة البدن وسلامته من العلل والأمراض.

إن واجب المجتمع المسلم أن يهيئ نفسه بصفة دائمة ومستمرة إلى ضرورة الاستعداد، حيث إن هذا الاستعداد والإعداد، جزء من العقيدة، وركن من العبادة، وقد ربط الله بتحقيقه سعادة المسلمين في الدنيا، ونجاتهم في الآخرة، وإن مجتمعنا المسلم يملك من الطاقات البشرية، والعقول المفكرة، والإمكانيات المادية، والمواقع الاستراتيجية ، ما يمكنه من أن تكون أعظم قوة في الأرض، لا لتضرب في عتو وتجبر، ولكن لتحفظ نفسها ومجتمعاتها، وتقيم العدل بين الناس، وتنشر الأمن والاطمئنان.

## حادي عشر: تربية المجتمع على السلوك الحضاري الراقي في التعامل

تختلف الشعوب والثقافات في تعريف وحقيقة السلوك الحضاري الراقي ولاسيما في تفاصيل ذلك السلوك ولكنها -في الجملة- تتفق على المعالم العامة لهذا السلوك ، ويتمثل السلوك الحضاري في سلوكيات ومواقف يقوم بها الإنسان المنتمي إلى المجتمع الحضاري ومن ثم بالسلوك الحضاري يمكن قيادة المجتمع المحيط بنا والذي نعيش فيه نحو التطور والأفضل ، ويبدأ السلوك الحضاري داخل الأسرة فيتمثل في احترام الكبار وتقدير الصغار وعدم السخرية من الأفراد المعاقين ذهنياً أو عضوياً ، ومحاولة التماسك

(١) رواه مسلم ٨/ ٥٦ ، رقم: ٦٩٤٥ ، والإمام أحمد في المسند ٢/ ٣٦٦ ، رقم: ٨٧٧٧ ، وحسنه شعيب الأرنؤوط ، وابن حبان ١٣/ ٢٨ ، رقم: ٥٧٢١ .

والتعاون والتفاهم وذلك عن طريق النقاش والحوار وتبادل الآراء واحترام الرأي المخالف وحرية التعبير بالحد المشروع دون اتهام بالباطل أو نكوص عن حق.

وفي ديننا القواعد العامة للسلوك الحضاري ويمكننا أن نقول إن أهم معالم السلوك الحضاري الإسلامي: أن يتوخى المسلم مكارم الأخلاق ومعاليها، ويحذر من سفاسفها. يقول الرسول الكريم: « إن الله يحب معالي الأخلاق، ويكره سفاسفها»[١]

وقال ﷺ: « إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق»[٢] ، فجعل إتمام مكارم الأخلاق أو صالح الأخلاق: هدفًا لبعثته، وغاية لرسالته، وكفى بذلك تنويها وتشريفا لقيمة الأخلاق في دعوته.

قال العلماء: ومكارم الأخلاق أو صالحها ما به صلاح الدين والدنيا والآخرة.

ويدخل في مكارم الأخلاق حسن الخلق والمعاشرة، الذي دعت إليه السنة، وتوافرت في فضله الأحاديث، مثل قوله عليه الصلاة والسلام: « أكمل المؤمنين إيمانًا أحسنهم خلقًا»[٣] ، لقد أكد الدين على أن المؤمن يجب أن يربط بين العبادة والسلوك، ولقد أمرنا الله ورسوله بالإحسان للجار، والعلاقة الطيبة معه فقال: «من كان يؤمن بالله واليوم الآخر فليكرم جاره»[٤]

وقال: «ما آمن من لم يأمن جاره بوائقه»[٥] ، وقال « لا يؤمن من بات شبعان وجاره جائع »[٦] ، إلى غير ذلك من القيم الحضارية الأخلاقية العليا كحفظ الجار وإغاثة الملهوف وتقدير الكبير ورحمة الصغير والعطف على الضعفاء والصدقة على الفقراء والمساكين

(١) رَواه الطبراني في الكبير ٣/ ١٣١ ، رقم: ٢٨٩٤ ، والحاكم عن سهل بن سعد: صحيح الجامع الصغير ١٨٨٩

(٢) رواه البيهقي في الكبرى ١٠/ ١٩١ ، رقم: ٢٠٥٧١

(٣) روه أحمد ٢/ ٢٥٠ ، رقم: ٧٣٩٦ ، والحاكم في المستدرك ٣/ ١ وقد صححه على شرط مسلم ووافقه الذهبي.

(٤) رواه البخاري ٥/ ٢٢٤٠ ، رقم: ٥٦٧٣ ، ومسلم ١/ ٦٨ ، رقم: ٤٧

(٥) رواه الحاكم في المستدرك ٤/ ١٨٢ ، رقم: ٣٧٠٠ ،

(٦) رواه ابن أبي شيبه في المصنف ٦/ ١٤٦،رقم: ٣٠٣٥٩

وحماية البيئة ومسالمة الجميع من بشر وشجر وحيوان ،والكلام على السلوك الحضاري يطول ، ونكتفي بما تقدم من الإشارة إلى هذه القيمة الأخلاقية الكبرى التي بها يتم الأمن وينعم المجتمع ويرفل في ثوب السلام والوئام.

## ثاني عشر : تنمية ثقافة حقوق الإنسان

من الأمور المتفق عليها عند البشر أن لكل إنسان حقوق وعليه واجبات ، ولا شك أن كرامة وحرية وكسب الإنسان وغير ذلك من أهم ما يميز الإنسان عن غيره ، ولا يختلف اثنان أن كرامة الإنسان حق من حقوقه التي كفلها الإسلام للإنسان، ومن ثم ينظر الإسلام إلى حقوق الإنسان كنعمة مستمدّ من إرادة الله سبحانه وتعالى وليس فضلا يمنحه المجتمع للإنسان. وذهب الإسلام إلى ما هو أبعد من ذلك فجعلها من الواجبات الشرعية الملزمة التي يسأل عنها الحاكم والمحكوم؛ ولقد كرم الله الإنسان، واصطفاه على سائر خلقه وجعله سيدًا في الأرض وأمده بالوحي السماوي: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً ﴿٧٠﴾﴾ (الإسراء).

وقصارى القول دون الإسهاب والإطناب في شرح هذا الأمر أن الحقوق التي ركز الدين على العناية بها كثيرة منها: حق الحياة وسلامة البدن والعقل والعرض والمال والأهل والأدلة الشرعية من الكتاب والسنة على ذلك وفيرة عديدة تدل في جملتها على حماية الإنسان، وحفظ الأنفس والأعراض والأموال وعدم التهور في غشيان المهالك، والحفاظ على عقله بتحريم الخمر، وما يذهب العقل، حرصاً على سلامة بدنه، وعقله، وعدم السخرية منه، أو شتمه، أو مناداته بلقبه الذي لا يحبه. ومن أهم تلك الحقوق:

### ١ ـ حرية الإنسان

من أبرز ما يميز الإنسان هو حقه في أن يكون حراً في إرادته مسؤولاً عن أفعاله وأقواله ، وهذه منحة إلهية للبشر ، وقد وصف الله ـ سبحانه وتعالى ـ الإنسان بأنه الخليفة في الأرض، قال تعالى: ﴿ وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الأَرْضِ خَلِيفَةً ﴿٣٠﴾﴾ (البقرة) ، وهذا الوصف له مدلولاته من حيث ما ذكر من الكرامة، والاحترام، والحق

الإنساني، والتميّز في هذا المخلوق، الذي فُضل على غيره من المخلوقات مما يعكس ما يتمتع به الإنسان في ظل الإسلام من الكرامة، والحرية، والرفعة، مقارنة بما قررته الاتفاقيات الدولية وغيرها لحقوق الإنسان.

## ٢ ـ العدل

العدل بين الناس من أوجب الواجبات التي شدد عليها الدين ، وتعد المساواة مبدأً أصيلاً في الشرع الإسلامي، وهذا بخلاف الحال في الحضارات السابقة للإسلام، حينما كانت النظرة للإنسان حسب جنسه أو لونه أو غناه أو فقره أو قوته أو ضعفه أو حريته أو عبوديته، وكانت طبقة الحكام ورجال الدين، من الطبقات المميزة، بل إنّ بعض المجتمعات إلى اليوم ، كان ولا يزال يعرف طائفة المنبوذين، وكان محرماً على أفراد الطبقة، أن ينتقلوا منها إلى طبقة أعلى، حتى ولو كانت مَلَكاتهم تتيح ذلك. وجعل الإسلام معياراً للتفاضل يتساوى أمامه الخلق جميعاً على اختلاف الأجناس والألوان، والحرية والعبودية، إنه معيار التقوى، قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُم مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِندَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ.. ﴿١٩﴾﴾ (الحجرات).

## ٣ ـ التكافل الاجتماعي

مما يزيل مشكلة عدم الأمن والاضطراب أن يكون هناك نظام اجتماعي فعال يكفل اليتيم ويساعد الضعيف ويمنح المعدوم ويعين على نوائب الدهر ، وقد أولى الإسلام هذا الجانب اهتماماً كبيراً ومن مظاهر هذا الاهتمام:

أ ـ أداء الزكاة : وهي أحد أركان الإسلام حق واجب في المال إذا بلغ مقداراً معلوماً، في وقت معلوم بنسبة معلومة. في كل أنواع المال، من الذهب، والفضة، والنقود، والثمار، والأنعام، وعروض التجارة.

ب ـ زكاة الفطر: وهي من الفروض الواجبة قبيل عيد الفطر تعود على المحتاجين ليستغنوا في ذلك اليوم، فيشعروا بنعمة العيد كغيرهم من الناس.

ج ـ نفقة الأقارب: فالنفقة لازمة للقادر على أقاربه، من زوجة، وأبناء، وآباء وإخوة وبقية الأرحام والمحتاج منهم للنفقة.

د ـ الصدقات: وهي عطاء اختياري من الأغنياء للفقراء دون منّة أو طلب مكافأة، إلاّ المكافأة من الله العليم الحكيم فقط.

هـ ـ التكافل في أحكام الديّات: حيث يتشارك أقرب العصبة إلى القاتل في دفع الدية إلى ورثة المقتول عند الخطأ أو طلب الدية. والدية هنا تمثل ضماناً من المجتمع لورثة المقتول، فلا يضيع دم إنسان هدراً في مجتمع مسلم.

إن حقوق الإنسان في مجتمع اليوم من صنع البشر وهي في الإسلام من رب البشر الذي يعلم ما يصلحهم وما يفسدهم، فهي تشريعات ربانية، لا خلل فيها ولا نقص ولا تقصير ولا ضيق نظر، فهي متوازنة، وتراعي مصلحة الفرد -كفرد في مجتمع- وتراعي مصلحة المجتمع.

وكذا أنها شاملة إذ الإسلام يتميّز عن غيره بالشمولية، ونذكر هنا بعض حقوق الإنسان التي لم يذكرها مشرعو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كحقه في الحياة وسلامة البدن والعقل والعرض والمال والأهل، وكحفظ الدين لحقوق الأيتام وحقوق الوالدين وحقوق الجار وحقوق الميراث وحقوق عامة الناس في العيش والتجارة والصناعة والأمن الاجتماعي، وحقوق البيئة وحقوق الحيوان، وحق الشخص في أملاكه ودمه وتجارته وحق دفاعه عن نفسه، وقد أفاض الإسلام في هذه الأمور، ومن الإسهاب الاستدلال على كل نوع من أنواع هذه الحقوق ويكفي أن أغلب الناس يمارس هذه الحقوق ويعرفها المسلم وغير المسلم، فهي حقوق لا تخضع لاجتهادات الجماعة فتختلف من زمان لزمان أو من مكان لمكان بل حقوق ثابتة بالنص يجريها الحاكم وينافح عنها بما يتفق والزمان والمكان.

## ثالث عشر: التزام طاعة ولي الأمر المسلم

يستدل أهل العلم على وجوب طاعة أولي الأمر من المسلمين بأدلة كثيرة صريحة في هذا الأمر ومن ذلك قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ أَطِيعُواْ اللّهَ وَأَطِيعُواْ الرَّسُولَ وَأُوْلِي الأَمْرِ مِنكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللّهِ وَالْيَوْمِ﴿٥٩﴾﴾ (النساء).

فقيد الرب تعالى طاعة ولي الأمر في طاعة الله وطاعة رسوله ﷺ، وورد في الحديث: «السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحب وكره ما لم يؤمر بمعصية فإن أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة»[١]

وقال عبادة بن الصامت (رضي الله عنه): «بايعنا رسول الله ﷺعلى السمع والطاعة في منشطنا ومكرهنا وعسرنا ويسرنا وأثرة علينا، وأن لا ننازع الأمر أهله قال إلا أن تروا كفراً بواحاً عندكم فيه من الله برهان»[٢]

وقد ذكر أهل العلم أن أولي الأمر صنفان من الناس أحدهما العلماء والثاني الأمراء، فلا بد للأمة من علماء يقودونها إلى شريعة الله بياناً وإيضاحاً تعليماً وتربية ولابد للأمة من أمراء يطاعون في غير معصية الله وإذا لم يكن للأمة علماء ولم يكن للأمة أمراء صارت في جهل عميق وفوضى شديدة وفسدت الأمة ولهذا قال النبي ﷺ: «لا يحل لثلاثة نفر يكونون بأرض فلاة إلا أمروا عليهم أحدهم»[٣]

وقال ﷺ: «إذا خرج ثلاثة في سفر فليأمروا أحدهم»[٤]، فأوجب النبي ﷺ التأمير في السفر مع أنه اجتماع عارض غير مستقر فكيف بالاجتماع الدائم المستمر المستقر، إذاً لابد للأمة من ولي أمر يبين لها الحق وذلك هم العلماء، ولابد للأمة من ولي أمر يلزمها بتنفيذ شريعة الله ويسوسها بما تقتضيه المصلحة[٥] ولهذا جاءت هذه الشريعة الكاملة التي أوجبت الولاية لقيام الناس بالعدل جاءت بواجبات علي الولاة وعلى الرعية وألزمت كل واحد منهما للقيام بهذه الواجبات حتى يستتب الأمن وحتى يحل النظام والتآزر بين الحاكمين والمحكومين.

كما أن طاعة أولي الأمر من العلماء والحكام لها فوائد عديدة ومميزات كثيرة ومنها:

ـ حاجة الأمة إلى طاعة ولي الأمر لما في ذلك من تحقيق لمصالحها الدينية والدنيوية

(١) رواه البخاري ٦/ ٢٦١٢، رقم: ٦٧٢٥، وأحمد في المسند ٢/ ١٤٢، رقم: ٦٢٧٨

(٢) رواه البخاري ٦/ ٢٥٨٨، رقم: ٦٦٤٧، ومسلم ٣/ ١٤٦٩، رقم: ١٧٠٩.

(٣) رواه أحمد في المسند ٢/ ١٧٦، رقم: ٦٦٤٧. وصححه شعيب الأرنؤوط بهامشه

(٤) رواه أبو داود في سننه ٢/ ٤٢، رقم: ٢٦٠٨، وصححه الألباني

(٥) انظر خطبة للشيخ العلامة ابن عثيمين (حقوق ولاة الأمر) من موقعه على الشبكة.

ـ التماسك والتلاحم بين الراعي والرعية من ثمرات الطاعة، ما ينعكس على الدولة هيبة وقوة.

ـ من فوائد الطاعة تربية النفس وترويضها على الكثير من الأمور التربوية لأفراد الأسرة والمجتمع.

## الخاتمـــــة

وقد خلصت إلى نتائج هامة منها:

١ ـ أن العقيدة والأمن أمران لازمان لأي مجتمع والانسجام بينهما أهم مطلب يسعى لتحقيقه المجتمع الواعي للوصول لما يصبو إليه.

٢ ـ أن سلامة الاعتقاد من الغلو والتطرف أو الانحلال والإلحاد أهم ما ينشده المجتمع لاستقراره وتوافق أفراده، فسلامة العقيدة هي الركيزة الأولى لترسيخ الأمن.

٣ ـ تأكيد الإسلام في ملامحه العامة وأدلته في الكتاب والسنة وإجماع أهل العلم على وجوب المحافظة على الأمن وسلامته من أي شيء يعكر صفوه

٤ ـ أن اختلال العقيدة الصحيحة السليمة يؤذن باختلال الحالة الأمنية وكذا اختلال الأمن يؤذن بزوال العقيدة السليمة، فبينهما ارتباط وثيق. وزوالهما ينذر بزوال كل نعيم.

٥ ـ أن الإسلام دين التوسط والوسطية في عقائده ومعاملاته وشرائعه، وهو أكبر مكسب يؤدي لاستقرار الأمن.

٦ ـ أن العقيدة السليمة لها ثمرات دنيوية وأخروية فمن أهم ثمراتها الدنيوية استقرار النفوس وأمنها، وفي الآخرة دخولها جنة ربها والفوز برضوانه.

٧ ـ أننا إذا أردنا تحقيق الأمن الشامل فلا بد من توفير أسبابه من ذلك:

ـ تحقيق التوحيد والمعتقد الحق في الرب تعالى.

ـ الدعوة إلى الخير وتعليم الناس الشرع.

ـ إقامة الحق والعدل والإنصاف بين الناس

ـ إشاعة ثقافة الحرية وحق الاختيار

ـ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر

ـ تعليم المجتمع ثقافة التسامح

ـ التركيز على إشاعة ثقافة الحوار

ـ إزالة كل ما يدعو إلى التفرقة الاجتماعية كالعنصرية والقبلية ونحو ذلك

ـ ترسيخ الأمن الفكري وحقوقه

ـ إعداد القوة

ـ تربية المجتمع على السلوك الحضاري الراقي في التعامل

ـ تنمية ثقافة حقوق الإنسان

ـ التزام طاعة ولي الأمر المسلم

# المراجــع

ـ لسـان العـرب ، محمـد بن مكرم بـن منظور الأفريقي المـصري، دار صادر – بيروت ، الطبعة الأولى.

ـ القاموس المحيط ، محمد بن يعقوب الفيروزآبادي.

ـ مختار الصحاح ، احمد بن أبي بكر بن عبدالقادر الرازي ، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، طبعة جديدة ، ١٤١٥هـ – ١٩٩٥م، تحقيق : محمود خاطر.

ـ جامع البيان عن تأويل آي القرآن ، محمد بن جرير بن يزيد بن خالد الطبري أبو جعفر.

ـ تفسير القرآن العظيم ، إسماعيل بن عمر بن كثير الدمشقي أبو الفداء.

ـ معالم التنزيل ، الحسين بن مسعود الفراء البغوي أبو محمد.

ـ الـدر المنثـور ، عبـد الرحمن بن الكـمال جلال الدين السـيوطي ، دار الفكر – بيروت ، ١٩٩٣م.

ـ الجامـع الصحيح المختصر ، محمد بن إسـماعيل البخـاري ،تحقيق: مصطفى البغا ، دار ابن كثير (بيروت) ١٤٠٧هـ ١٩٨٧م.

ـ صحيح مسـلم ، لمسـلم بن الحجاج النيسـابوري ، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي ، دار إحياء التراث العربي(بيروت) ١٣٧٤هـ ١٩٥٤م.

ـ الجامع لأحكام القرآن ، محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح القرطبي أبو عبد الله.

ـ سير أعلام النبلاء ، شمس الدين محمد بن أحمد الذهبي ، تحقيق: شعيب الأرناؤوط ، حسين الأسد ، مكتبة الرسالة ، ط. الأولى ١٤٠١هـــ ١٩٨١م.

ـ مسـند أبي يعلي ، أحمد بن علي أبو يعلي الموصلي ، ت: حسـن سـليم أسـد ، دار المأمون للتراث ، ط . ١٤٠٤هـ.

ـ المستدرك على الصحيحين ، محمد بن عبد الله الحاكم ، ت: مصطفى عبدالقادر عطا ، دار الكتب العلمية ، ١٤١١هـ (بيروت).

ـ الجامع الصحيح ، محمد ين عيسـى الترمذي ، مراجعة: أحمد محمد شـاكر ، وآخرون ، دار إحياء التراث الإسلامي (بيروت).

ـ السنن ، سليمان بن الأشعث السجستاني ، مراجعة: محمد محيي الدين عبد الحميد ، دار الفكر .

ـ صحيح ابن خزيمة ، محمد بن إسحاق بن خزيمة ، ت: محمد الأعظمي ، المكتب الإسلامي ١٣٩٠هـ.

ـ سنن ابن ماجه ، للإمام محمد بن يزيد القزويني البغدادي ، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار الفكر (بيروت) .

ـ البداية والنهاية ، إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي أبو الفداء ، مكتبة المعارف – بيروت

ـ تاريخ الأمم والملوك ، محمد بن جرير الطبري أبو جعفر ، دار الكتب العلمية – بيروت الطبعة الأولى ، ١٤٠٧هـ.

ـ تاريخ الخلفاء ، عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي ، مطبعة السعادة – مصر ، الطبعة الأولى ، ١٣٧١هـ – ١٩٥٢م، تحقيق : محمد محيي الدين عبد الحميد

ـ المنتظم في تاريخ الملوك والأمم ، عبد الرحمن بن علي بن محمد بن الجوزي أبو الفرج ، دار صادر – بيروت الطبعة الأولى ، ١٣٥٨هـ.

ـ مسند الشهاب ، محمد بن سلامة بن جعفر أبو عبد الله القضاعي ، مؤسسة الرسالة – بيروت ، الطبعة الثانية ، ١٤٠٧هـ – ١٩٨٦ م، تحقيق : حمدي بن عبد المجيد السلفي.

ـ غاية المرام في تخريج أحاديث الحلال والحرام ، محمد ناصر الدين الألباني ،المكتب الإسلامي، بيروت ، الطبعة : الثالثة – ١٤٠٥هـ.

ـ مسند الشاميين ، سليمان بن أحمد بن أيوب أبو القاسم الطبراني ، مؤسسة الرسالة – بيروت، الطبعة الأولى ، ١٤٠٥ هـ – ١٩٨٤م، تحقيق : حمدي بن عبد المجيد السلفي.

ـ السنن الكبرى ، أحمد بن الحسين البيهقي ، تحقيق: محمد عبد القادر عطا ، مكتبة الباز (مكة) ١٤١هـ ١٩٩٤م.

ـ المصنف ، لأبي بكر عبد الله بن أبي شيبة ، ت: كمال الحوت ، مكتبة الرشد ، الرياض ١٤٠٩هـ.

# العقوبات النفسية في الشريعة الإسلامية

## وتطبيقاتها في الأنظمة التعزيرية في المملكة العربية السعودية

د. عبدالله بن سليمان العجلان (*)

### مقدمة

إن الله سبحانه ـ وتعالى ـ أكمل للمسلمين دينهم، وشرع لهم شريعة خاتمة تكفل للإنسان حياة آمنة مطمئنة بما شرعه من أحكام تحقق مصالح العباد، وتدفع المفاسد عنهم، وفي مقدمة تلك المصالح التي منحها الله ـ عز وجل ـ لعباده المصالح الضرورية الخمس التي لا غنى عنها إذ تتوقف عليها حياة الناس في الدنيا والآخرة، وتنحصر هذه المصالح في حفظ النفس، وحفظ الدين، وحفظ العرض، وحفظ العقل، وحفظ المال، وحرصت الشريعة الإسلامية أشد الحرص على المحافظة عليها، وعد الشارع الحكيم الاعتداء عليها جريمة كبرى تستحق العقاب في الدنيا والآخرة، وذلك ليتآزر على المحافظة عليها وصيانتها وزاع الدين ووازع السلطان ؛ مما يدل على أن الشريعة الإسلامية لم تكتف في تقرير العقوبات للمعتدين على هذه المصالح بما أُعدلهم من جزاء أخروي ؛ بل كانت هناك العقوبات الدنيوية أيضاً، وذلك ؛ لأن بعض النفوس الضعيفة قد لا يثنيها عن غيها ويردعها عن طغيانها آجل العقاب، بل عاجله، لتذوق مرارة الألم، فيمنعها من المعاودة، ويحمل غيرها على الامتثال والطاعة وعدم الانزلاق في مهاوي الرذيلة، فاقتضت الحكمة الإلهية فرض الجزاء العادل العاجل ليتناسب مع الجريمة وأثرها السيئ على المجتمع، فهي تفسد نقاء المجتمع وتعكر صفو أمنه وفرض الله ـ عز وجل ـ على الأمة أن تقيم تلك العقوبات وأن تطبقها عملياً، متى استوفت شروطها، ولم تكن هناك شبهة تدرؤها أو تمنع إقامتها ؛ لأن في إقامتها تحقيقاً للعدل، وحماية للفضيلة، وصيانة للمجتمع من أضرار المنكرات ومظاهر

---

(*) الأستاذ المشارك في كلية الملك فهد الأمنية، الرياض.

الانحـراف، والإخـلال بالواجبـات وهي عين الرأفـة بالمجتمع والرحمـة بالناس ليبقى المجتمع على المنهج السوي، ومن ذلك العقوبة النفسية التي هي موضوع دراستنا في هذا البحث، وهي لا تقل أهمية عن العقوبات الحسـية، ولأهمية هذا الموضوع اسـتعنت بالله ـ عـز وجـل ـ وعزمـت على الكتابة فيـه، وقد توخيت جمعه مـن النصوص الشرعية : الكتاب والسنة، ومن مصادر الفقه الإسلامي الأصيلة التي عُنيت ببحث هذا الموضوع أو شيء من مسـائله مع ذكر نصوص الأنظمة في المملكة العربية السـعودية الخاصة بهذا الموضوع، وقد قسـمت موضوع البحث إلى مباحث، ثم مطالب، ولم ألجأ إلى الموازنة في حجـم التوزيـع على تلـك المباحث والمطالب، لما قد يترتب على هـذه الموازنة من إخلال بوحـدة الموضوعـات وتكاملهـا، والاسترسـال في بعـض المواضع بما لا يناسـب المقام والاقتضاب في مواضع أخرى بما يخل بالبيان، وكان تقسـيمه إلى مقدمة وتمهيد وسـبعة أقسام وخاتمة على النحو التالي .

المقدمة وتشتمل على :

ـ أهمية الموضوع وسبب اختياره .

ـ خطة البحث .

أولاً : في حقيقة العقوبة .

ثانيـــاً: في عقوبة الوعظ والإعلام .

ثالثـــاً: في عقوبة الهجر .

رابعـــاً: في عقوبة التوبيخ .

خامساً: في عقوبة العزل .

سادساً: في عقوبة الحرمان .

سابعـاً: في عقوبة الإبعاد .

ثامنـــاً: في عقوبة التشهير .

الخاتمـة: وتتضمن خلاصة لأهم نتائج البحث .

وقد بذلت جهدي في هذا البحث وآمل أن أكون قد وفيت كل مسألة ما تستحق من البحث والدراسة أسأل الله ـ عز وجل ـ أن يرزقنا السداد في القول والعمل ويجنبنا شطط الفكر والقلم إنه خير مأمول وأرحم مسؤول .

وصلى الله وسلم وبارك على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .

## أولاً: في حقيقة العقوبة

### ١ ـ العقوبة في اللغة

العقوبة في اللغة : تطلق على عدة معان، أشهرها معنيان :

أ ـ تأخر الشيء عن غيره، يقال : عَقِبُ الشيء وَعَاقَبْتُهُ وَعُقْبَاه بمعنى آخره، ومنه : عَقَب القدم، أي : مؤخرتها، كما يقال : عَقَبَ الشيءُ الشَّيءَ يَعْقُبُهُ، إذا خَلَفَهُ وجاء بعده، ومنه قيل لِوَلَدِ الرجل عقبه، أي : أولاده الذين يبقون بعده .

ب ـ المجازاة على فعل السوء، يقال : عَاقَبَهُ يُعَاقِبَهُ عِقَاباً وَمُعَاقَبَةً، إذا جازاه على فعل السوء[1] .

يقول الله تعالى : ﴿ وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُمْ بِهِ ...﴿١٢٦﴾﴾ (النحل).

وبتأمل هذين الإطلاقين، نجد أن العقوبة شاملة لهما، فالعقوبة مجازاة على فعل السوء، وهي تعقب فعل السوء، أي : تأتي بعده .

---

(١) تهذيب اللغة : للأزهري ١/ ٢٧١، ولسان العرب : لابن منظور ٩/ ٣٠٢ – ٣٠٦ مادة ( عقب )، والصحاح : للجوهري ١/ ١٨٤ . والقاموس المحيط : للفيروز آبادي ١/ ١٠٦ مادة ( عقب ) . والمصباح المنير : المقري ٢/ ٦٩، ٧٠ .

## ٢ ـ العقوبة في الاصطلاح

لم أعثر على تعريف للعقوبة عرفها به الفقهاء القدامى ـ حسب ما اطلعت عليه ـ : ولعلهم اكتفوا بشهرة معناها في الاستعمال عن التكلف لتحديدها ؛ ذلك أن استعمال لفظ العقوبة في الاصطلاح الشرعي : هو بعينه استعمالها في اللغة، فالعقوبة في اللغة والاصطلاح تعني : المجازاة على الإساءة، غير أن الماوردي ـ رحمه الله ـ قد أشار إلى معنى العقوبة، فقال : (الحدود زواجر وضعها الله ـ تعالى ـ للردع عن ارتكاب ما حظر، وترك ما أمر به[١] ويقصد بالحدود هنا (العقوبة) يؤيده قوله في موضع آخر عن الحدود والتعازير بأنها : تأديب استصلاح وزجر يختلف بحسب اختلاف الذنب[٢] .

ويؤخذ على هذا التعريف أمران:

١ ـ أنه تعريف غير جامع ؛ لأنه لم يشمل جميع العقوبات بل قصره على المقدر منها .

٢ ـ أنه قصر التعريف على بعض أهداف العقوبة وهي الردع .

وعرفها بعض المعاصرين بتعاريف متعددة، منها : ما عرفها به عبد القادر عودة، بقوله: (العقوبة هي الجزاء المقرر لمصلحة الجماعة على عصيان أمر الشارع )[٣] .

ويبدو أن هذا التعريف يشمل العقوبة في الدنيا والآخرة ؛ إذ إن وعيد الله للمعتدين بالعذاب في الآخرة، جزاء مقرر لمصلحة المجتمع يمنع من الإقدام على ارتكاب المحظور .

ولكن يؤخذ على هذا التعريف أنه غير جامع؛ لأنه قيد بمصلحة الجماعة وهذا أحد أهداف العقوبة .

وعرفها أحمد بهنسي بقوله العقوبة ( جزاء وضعه الشارع للردع على ارتكاب ما نهى عنه، وترك ما أمر به )[٤] .

---

(١) الأحكام السلطانية، ص ٢٧٥ .
(٢) المرجع السابق، ص ٢٩١ .
(٣) التشريع الجنائي ١/ ٦٠٩ .
(٤) العقوبة ص ١٣ .

ويؤخذ على هذا التعريف أنه لم يشمل العقوبات التعزيرية .

كما عرفها أبو زهرة بقوله ( العقوبة أذى ينزل بالجاني زجراً له )[1] .

ويؤخذ على هذا التعريف أنه غير جامع إذ قصر العقوبة على أحد أهدافها وهو زجر الجاني .

أما الطهطاوي فعرف العقوبة بأنها ( الألم الذي يلحق بالإنسان مستحقاً على الجناية )[2] .

وهذا التعريف هو المختار لأمرين .

الأمر الأول : أن هذا التعريف جامع، حيث جمع جميع أنواع المعرف، فقوله ( الألم الذي يلحق بالإنسان ) يشمل العقوبات المقدرة، والعقوبات غير المقدرة ـ العقوبات التعزيرية ـ التي مرجعها إلى القاضي ويشمل كذلك العقوبات الحسية والمعنوية .

الأمر الثاني : أن هذا التعريف مانع، حيث أخرج أهداف العقوبة وهي ليست داخلة في التعريف .

## ٣ ـ حقيقة العقوبة النفسية

بعد أن ذكرت حقيقة العقوبة بصفة عامة، يتضح أن العقوبات النفسية هي العقوبات التي لا تترك أثراً مادياً كالضرب والحبس ولكن تقتصر على إيلام شعور المجرم، إن كان ذا شعور وإيقاظ ضميره فينصلح حاله وتستقيم أموره[3].

والعقوبات النفسية هي :

١ ـ الوعظ والإعلام .　٢ ـ الهجر .　٣ ـ التوبيخ .　٤ ـ العزل .

٥ ـ الحرمان .　٦ ـ الإبعاد .　٧ ـ التشهير .

---

(١) العقوبة ص ٢٦ .

(٢) حاشية الطهطاوي على الدر المختار ٢/ ٣٨٨ .

(٣) العقوبة في الفقه الإسلامي لأحمد فتحي بهنسي ص ٢٠٢ .

وهذه العقوبات سوف أتناولها ـ بإذن الله ـ في سبعة أقسام على النحو التالي :

## ثانياً: في الوعظ والإعلام

سوف أتناول هذا القسم ـ بإذن الله ـ في مطلبين .

### ١ ـ في الوعظ

الوعظ في اللغة : النصيحة، والتذكير بالعواقب، والأمر بالطاعة والوصية بها[١].

وفي الاصطلاح : ( التذكير بالخير فيما يرق له القلب )[٢] .

وقيل هو زجر مقترف بتخويف[٣] .

وقيل الوعظ والعظة : تذكير الإنسان بما يلين قلبه من ثواب وعقاب[٤] .

قال ابن عابدين «إن المراد من الوعظ أن يتذكر الجاني إن كان ساهياً ويتعلم إن كان جاهلاً »[٥] .

والوعظ في بعض الأحيان يكون عقوبة تعزيرية يدل على ذلك قوله تعالى : ﴿...وَاللَّاتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ... ﴿٣٤﴾﴾ (النساء).

وصورته أن يقول الزوج لزوجته اتقي الله فإن لي عليك حقاً، وارجعي عما أنتِ عليه، واعلمي أن طاعتي فرض عليك ونحو ذلك[٦] .

والتعزير بالوعظ وإن كان وارداً في حق الزوجة في هذه الآية الكريمة إلا أنه يمكن أن يقاس عليها غيرها إذا كان في الجرائم اليسيرة ورأى القاضي أن في الوعظ ما يكفي لإصلاح العاصي وزجر غيره[٧] .

(١) لسان العرب، لابن منظور ١٥/ ٣٤٥ مادة ( وعظ ) والمعجم الوسيط ٢/ ١٠٤٣ مادة ( وَعَظَهُ ) .
(٢) التعريفات للجرجاني ص ١٧٦ وانظر المفردات في غريب القرآن للراغب الأصفهاني، ص ٥٢٧ .
(٣) المفردات في غريب القرآن ص ٥٢٧ .
(٤) المطلع على أبواب المقنع، للبعلي، ص ٣٣٠ .
(٥) حاشية ابن عابدين، ٤/ ٧٥ .
(٦) التفسير الكبير للإمام الفخر الرازي، ١٠/ ٩٠ – ٩١ .
(٧) التشريع الجنائي الإسلامي لعبد القادر عودة ١/ ٧٠٢، وانظر، السياسة الشرعية لابن تيمية، ص ١٢٠ .

الوعظ في أحيان كثيرة لا يكون عقوبة تعزيرية ؛ لأن التعزير لا يكون الا بسبب معصية، فقول الله تعالى مثلاً :﴿ وَإِذْ قَالَ لُقْمَانُ لِابْنِهِ وَهُوَ يَعِظُهُ يَا بُنَيَّ لَا تُشْرِكْ بِاللَّهِ إِنَّ الشِّرْكَ لَظُلْمٌ عَظِيمٌ ﴿١٣﴾﴾ (لقمان) لايعني أنه عزره .

كما أن قول العرباض بن سارية ـ رضي الله عنه ـ (( وعظنا رسول الله ـ ﷺ ـ بعد صلاة الغداة موعظة بليغة ذرفت منها العيون ووجلت منها القلوب...))[1] لا يعني أنه عزرهم، فالمقصود بالوعظ هنا الوعظ في غير معصية .

**عقوبة الإعلام**

صورة التعزير بالإعلام : أن يقول القاضي للمعزر : إنك تفعل كذا وكذا فيرتدع المعزر بذلك[2] .

ويتحقق هذا التعزير لمن كان ذا مرؤة صدرت منه الصغيرة على سبيل الزلة والندرة[3] كأصحاب الهيئات وغيرهم ممن لا يعرف عنهم إلا الترفع عن الخطايا وعدم تعمدها، فقد يزل الواحد منهم الزلة اليسيرة ويرى القاضي أن إعلامه أو وعظه يكون كافياً له، وكذلك الموظف المخلص المجتهد الذي وقعت منه زلة يسيرة لا تأثير لها على حقوق الآخرين فإنه قد يكتفي بحقه بمجرد الإعلام والوعظ والتنبيه ولفت النظر، وقد يصحب كل ذلك إحضار الشخص إلى مجلس القضاء لإبلاغه ذلك[4] .

## ٢ ـ ضابط التعزير بالإعلام

للتعزير بالإعلام ضوابط منها :

١ ـ أن يكون الإعلام كافياً للزجر .

---

(١) أخرجه أبو داود، في كتاب السنة، باب لزوم السنة ٥/ ١٣، ١٤، رقم الحديث : ٤٦٠٧ . والإمام أحمد : ٤/ ١٢٦، ١٢٧ . وابن ماجه في المقدمة ١/ ١٥، ١٦، رقم الحديث ٤٢ . والترمذي في كتاب العلم، باب ما جاء في الأخذ بالسنة، واجتناب البدع ٧/ ٣١٨ رقم الحديث ٢٦٧٨، وقال هذا حديث حسن صحيح .

(٢) البحر الرائق، لابن نجيم ٥/ ٤٤، وبدائع الصنائع للكاساني ٧/ ٦٤ .

(٣) حاشية ابن عابدين ٤/ ٦٢، وشرح فتح القدير لابن الهمام ٤/ ٢١٢ .

(٤) العقوبات التفويضية وأهدافها في ضوء الكتاب والسنة، للدكتور مطيع الله الهيبي، ص ٩٤ .

٢ ـ أن لا يكون المتهم عائداً في جريمته .

٣ ـ أن تكون الجريمة من الجرائم اليسيرة مع مراعاة حال الجريمة والمجرم[١] .

ويمكن أن يندرج تحت هذا النوع، كل من التنبيه ولفت النظر، فينبه عليه بأن ما وقع كان ينبغي أن لا يقع من مثله .

## ثالثاً: عقوبة الهجر

### ١ ـ تعريف الهجر

الهجر في اللغة هو الترك، والقطع وعدم الاتصال بالمهجور[٢] .

وفي الاصطلاح يقصد به مقاطعة الجاني وعدم التحدث إليه والسلام عليه حتى يتوب إذا كان في ذلك مصلحة[٣] .

جاء في فتح الباري الهجر « ترك الشخص مكالمة الآخر إذا تلاقيا وهو في الأصل الترك فعلاً أو قولاً »[٤] .

### ٢ ـ مشروعية العقوبة بالهجر

يدل على مشروعية العقوبة بالهجر الأدلة التالية :

١ ـ قوله تعالى : ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ وَبِمَا أَنفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ فَالصَّالِحَاتُ قَانِتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ وَاللَّاتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاضْرِبُوهُنَّ فَإِنْ أَطَعْنَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيًّا كَبِيرًا ﴿٣٤﴾﴾ (النساء).

(١) حاشية ابن عابدين ٤/ ٦٢، وبدائع الصنائع للكاساني ٧/ ٦٤، والسياسة الشرعية لابن تيمية ١٢٠ .

(٢) لسان العرب، لابن منظور ١٥/ ٣١ مادة ( هجر )، والصحاح للجوهري ٢/ ٨٥١ – ٨٥٢، والمصباح المنير للمقري ٦٣٤، والقاموس المحيط للفيروز أبادي ٢/ ١٦٣ .

(٣) السياسة الشرعية، لابن تيمية، ص ١٢٠، وانظر مجموع الفتاوى له ٢٨/ ٢٠٤ .

(٤) فتح الباري لابن حجر ١٠/ ٤٩٢، وانظر التعزير، للدكتور عبد العزيز عامر، حيث قال « الهجر مقاطعة المحكوم عليه والامتناع من الاتصال به أو معاملته بأي نوع أو طريقة » ص ٣٦٢ .

في هذه الآية الكريمة أباح الباري ـ جل شأنه ـ للأزواج أن يعاقبوا زوجاتهم بالهجر إذا لم يفد معهن الوعظ، متى ما أقدمت على مخالفته، وعدم طاعته، إذا رأى أن ذلك يؤدي إلى إصلاحها وردعها ؛ مما يدل على جواز العقوبة به .

٢ ـ ما روي أن النبي ـ ﷺ ـ هجر أصحابه الذين تخلفوا عن غزوة تبوك وهم كعب بن مالك ومرارة بن الربيع، وهلال بن أمية ، هجروا خمسين يوماً لا يكلمهم أحد ولا يسلم عليهم، حتى تابوا[١] .

فأنزل الله ـ عز وجل ـ توبتهم في قوله تعالى : ﴿وَعَلَى الثَّلَاثَةِ الَّذِينَ خُلِّفُوا حَتَّىٰ إِذَا ضَاقَتْ عَلَيْهِمُ الْأَرْضُ بِمَا رَحُبَتْ وَضَاقَتْ عَلَيْهِمْ أَنفُسُهُمْ وَظَنُّوا أَن لَّا مَلْجَأَ مِنَ اللَّهِ إِلَّا إِلَيْهِ ثُمَّ تَابَ عَلَيْهِمْ لِيَتُوبُوا إِنَّ اللَّهَ هُوَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ ﴿١١٨﴾﴾ (التوبة).

يقول الشوكاني ـ رحمه الله ـ في هذه الآية دليل على جواز هجران أهل المعاصي تأديباً لهم لينزجروا عن المعاصي[٢] .

٣ ـ ما روي أن عمر بن الخطاب ـ رضي الله عنه ـ هجر صبيغاً الذي كان يسأل عن الذاريات وغيرها، ويأمر الناس بالتفقه في المشكلات من القرآن فضربه ضرباً وجيعاً ونفاه إلى البصرة أو الكوفة، وأمر بهجره فكان لا يكلمه أحد حتى تاب، وكتب عامل البلد إلى عمر بن الخطاب ـ رضي الله عنه ـ يخبره بتوبته فأذن للناس في كلامه[٣] .

---

(١) أخرجه البخاري في كتاب المغازي، باب حديث كعب بن مالك وقوله عز وجل ﴿وَعَلَى الثَّلَاثَةِ الَّذِينَ خُلِّفُوا ﴿٨١١﴾ (سورة التوبة)، ٤/ ١٦٠٢ رقم الحديث ٤١٥٦ وأخرجه مسلم، في كتاب التوبة باب حديث توبة كعب بن مالك وصاحبيه ٤/ ٢١٢٠ رقم الحديث ٢٧٦٩ .

(٢) فتح القدير ٢/ ٤١٣، وانظر الجامع لأحكام القرآن للقرطبي ٨/ ٢٨٧ .

(٣) تبصرة الحكام، لابن فرحون ٢/ ٢٠٢، ومجموع الفتاوى، لابن تيمية ٢٨/ ١٠٩، ٢١٦ والأثر أخرجه عبد الرزاق في مصنفه باب من حالت شفاعته دون حد ١١/ ٤٢٦ رقم الأثر ٢٠٩٠٦، ٢٠٩٠٧، وجاءت هذه القصة في كتاب الشريعة للآجرى بسنده ١/ ٤٧٩ وقال المحقق إسناده صحيح، واللالكائي في شرح أصول اعتقاد السنة والجماعة ٣/ ٦٣٤، وعزاها الحافظ ابن حجر في الإصابة إلى الأنباري وصحح إسنادها . انظر الإصابة ٥/ ١٦٨ .

### والهجر لا يشرع في جميع الحالات

يقول شيخ الإسلام ابن تيمية ـ رحمه الله ـ « الهجر يختلف باختلاف الهاجرين في قوتهم وضعفهم وقلتهم وكثرتهم، فإن المقصود به زجر المهجور وتأديبه، ورجوع العامة عن مثل حاله، فإن كانت المصلحة في ذلك راجحة بحيث يفضي هجره إلى ضعف الشر وخفيته كان مشروعاً، وإن كان لا المهجور ولا غيره يرتدع بذلك بل يزيد الشر، والهاجر ضعيف، بحيث يكون مفسدة ذلك راجحة على مصلحته لم يشرع الهجر »[1] .

### ٣ ـ نوعية عقوبة الهجر

يتضح مما تقدم من النصوص الشرعية الدالة على عقوبة الهجر أن عقوبة الهجر قد تكون عقوبة أصلية[2] .

كما هجر النبي ـ ﷺ ـ الثلاثة الذين تخلفوا عن غزوة تبوك، حيث لم يرد أنهم عوقبوا بغير الهجر .

وقد تكون عقوبة تكميلية[3] كما فعل عمر بن الخطاب ـ رضي الله عنه ـ في نفي صبيغاً إلى الكوفة أو البصرة بعد أن ضربه ثم أمر الناس بعدم مجالسته والسلام عليه حتى يتوب[4] .

---

(١) مجموع فتاوى شيخ الإسلام ابن تيمية ٢٨/ ٢٠٦ .

(٢) العقوبة الأصلية، هي العقوبة المقررة أصلاً للجريمة، كالقصاص للقاتل عمدا، والرجم للزاني المحصن، والقطع للسارق . التشريع الجنائي، لعبد القادر عودة ١/ ٦٣٢، والعقوبة، لأحمد بهنسي ص ١٢٣ .

(٣) العقوبة التكميلية، هي العقوبة التي تصيب الجاني بناءً على الحكم بالعقوبة الأصلية بشرط أن يحكم بالعقوبة التكميلية كتعليق يد السارق في عنقه . التشريع الجنائي، لعبد القادر عودة ١/ ٦٣٢، والعقوبة، لأحمد بهنسي ص ١٢٣ .

(٤) التعزير في الشريعة الإسلامية، لعبد العزيز عامر ٤٤٦ .

## رابعاً: عقوبة التوبيخ

سوف أتناول بإذن الله تعالى هذا القسم في ثلاثة فروع :

### ١ ـ في حقيقة التوبيخ والأصل في مشروعيته

#### أ ـ حقيقة التوبيخ

التوبيخ : هو اللوم، والعذل، والتأنيب، والتهديد[١] .

يقول الماوردي التوبيخ « غايته الاستخفاف الذي لا قذف فيه ولا سب»[٢].

فالتوبيخ هو توجيه ولي الأمر اللوم والتأنيب إلى الجاني على ما صدر منه وتحذيره بألا يعود إلى مثل هذا السلوك مرة أخرى[٣] . سواء أكان قولاً أو فعلاً ممن لا يعرف عنه إلا الترفع عن المعاصي وأن يعد ما أقدم عليه زلة يسيرة[٤] .

والتوبيخ من العقوبات النفسية في الشريعة الإسلامية، فإذا رأى القاضي أن التوبيخ يكفي لإصلاح الجاني كان له ذلك[٥] .

#### ب ـ مشروعية العقوبة بالتوبيخ

يدل على مشروعية العقوبة بالتوبيخ الأدلة التالية :

١ ـ ما رواه أبوذر ـ رضي الله عنه ـ قال: ساببت رجلاً فعيرته بأمه فقال رسول الله ـ ﷺ ـ ((يا أباذر أعيرته بأمه إنك امرؤ فيك جاهلية إخوانكم خولكم[٦]، جعلهم

---

(١) المعجم الوسيط ٢/ ١٠٠٧ مادة (وبخه)، ولسان العرب، لابن منظور ١٥/ ١٩٨ مادة (وبخ)، والقاموس المحيط، للفيروز أبادي ١/ ٢٨٢ مادة (وبخه) .

(٢) الحاوي الكبير، للماوردي ١٣/ ٤٢٥ .

(٣) سقوط الحق في العقاب بين الفقه الإسلامي والتشريع الوضعي، للدكتور نبيل النبراوي، ص ٦٩٠ .

(٤) العقوبات التفويضية وأهدافها في ضوء الكتاب والسنة، للدكتور مطيع الله اللهيبي، ص ٩٥ .

(٥) بدائع الصنائع، للكاساني ٧/ ٦٤، ومغني المحتاج، للشربيني ٨/ ٢١ ومجموع فتاوى ابن تيمية ٢٨/ ١٠٧ .

(٦) أي : عبيدكم وإماؤكم، لسان العرب ٤/ ٢٥١ .

الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم ))[١] .

فقول النبي ـ ﷺ ـ لأبي ذر ـ رضي الله عنه ـ إنك امرؤ فيك جاهلية توبيخ له حينما قال يا بن السوداء لرجل، وكأنه ـ ﷺ ـ يقول بلسان الحال إن هذا التعبير يجب ألا يقع منك ؛ لأن ذلك من خصال الجاهلية المذمومة، وقد جاء الإسلام بمحوها، ومعاقبة النبي ـ ﷺ ـ لهذا الصحابي بالتوبيخ دليل على جواز العقوبة به .

قال ابن حجر ـ رحمه الله ـ « إنما وبخه بذلك ـ على عظيم منزلته عنده تحذيراً له من معاودة مثل ذلك ؛ لأنه وإن كان معذوراً بوجه من وجوه العذر، لكن وقوع ذلك من مثله يستعظم أكثر مما هو دونه»[٢].

٢ ـ ما رواه أبو هريرة ـ رضي الله عنه ـ أنه قال : أُتي برجل قد شرب الخمر فقال رسول الله ـ ﷺ ـ (( اضربوه )) قال أبو هريرة : فمنا الضارب بيده، والضارب بنعله، والضارب بثوبه، فلما انصرف قال بعض القوم: أخزاك الله، فقال رسول الله ـ ﷺ ـ (( لا تقولوا هكذا لا تعينوا عليه الشيطان ))[٣] .

وفي رواية : ثم قال رسول الله ـ ﷺ ـ، لأصحابه (( بكتوه ))[٤] فأقبلو عليه يقولون : ما اتقيت الله، ما خشيت الله، ما استحيت من رسول الله ـ ﷺ ـ، ثم أرسلوه[٥] .

---

(١) أخرجه البخاري في كتاب الإيمان، باب المعاصي من أمر الجاهلية ولا يكفر صاحبها بارتكابها إلا بالشرك ١/ ٢٠ رقم الحديث ٣٠ بهذا اللفظ، وفي كتاب العتق باب قوله ـ ﷺ ـ «العبيد إخوانكم، فأطعموهم مما تأكلون» ٢/ ٨٩٩ رقم الحديث ٢٤٠٧، وفي كتاب الأدب باب ما ينهى عن السباب واللعن ٥/ ٢٢٤٨ رقم الحديث ٥٧٠٣، وأخرجه مسلم في كتاب الإيمان والنذور / باب إطعام المملوك مما يأكل ٣/ ١٢٨٢، رقم الحديث ١٦٦١ .

(٢) فتح الباري ١/ ٨٥ .

(٣) أخرجه أبو داود في كتاب الحدود / باب الحدفي الخمر ٤/ ١٦٢ رقم الحديث ٤٤٧٧ وسكت عنه .

(٤) التبكيت هو التوبيخ ينظر / عون المعبود شرح سنن أبي داود لمحمد أبادي ١٢/ ١٧٧ والنهاية في غريب الحديث والأثر، لابن الأثير ١/ ١٤٨ ( بكت ) .

(٥) أخرج هذه الرواية، أبو داود في سننه ٤/ ١٦٣، برقم ٤٤٧٨ .

فَأَمْر النبي ـ ﷺ ـ أصحابه بتوبيخ من شرب الخمر دليل على جواز العقوبة بالتوبيخ .

٣ ـ عن أسامة بن زيد بن حارثة ـ رضي الله عنهما ـ قال بعثنا رسول الله ـ ﷺ ـ إلى الحرقة من جهينة، قال : فصبحنا القوم فهزمناهم، قال : ولحقت أنا ورجل من الأنصار رجلاً منهم، قال : فلما غشيناه قال : لا إله إلا الله، قال : فكف عنه الأنصاري، فطعنته برمحي حتى قتلته، قال : فلما قدمنا بلغ ذلك النبي ـ ﷺ ـ، قال : فقال لي : (( يا أسامة، أقتلته بعد أن قال لا إله إلا الله )) قال : قلت : يارسول الله، إنما كان متعوذاً، قال : (( أقتلته بعد أن قال لا إله إلا الله )) قال : فما زال يكررها علي، حتى تمنيت أني لم أكن أسلمت قبل ذلك اليوم[١] .

وفي قول أسامة ـ رضي الله عنه ـ : حتى تمنيت أني لم أكن أسلمت قبل ذلك اليوم دليل على شدة تأثره بالتوبيخ الذي وجهه إليه رسول الله ـ ﷺ ـ، وعلى إدراكه عنف الخطأ الذي ارتكبه في الإقدام على قتل من نطق بالشهادة[٢] .

## ٢ ـ عقوبة التوبيخ في النظام السعودي

النظام السعودي ذكر عقوبة التوبيخ أو ما في معناه في عدة أنظمة نذكر بعضاً منها .

١ ـ جاء في اللائحة التنفيذية لنظام هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر إيقاع عقوبة التوبيخ في بعض الحالات التي تستدعي ذلك كما في المادة

---

(١) أخرجه البخاري في كتاب الديات باب قوله تعالى ﴿ومن أحياها﴾ الآية ٣٢ من سورة المائدة ٦/ ٢٥١٩ رقم الحديث ٦٤٧٨ وفي كتاب المغازي / باب بعث النبي ـ ﷺ ـ أسامة بن زيد إلى الحرقات من جهينة ٤/ ١٥٥٥ – ١٥٥٦ رقم الحديث ٤٠٢١ ومسلم في كتاب الإيمان باب تحريم قتل الكافر بعد أن قال لا إله إلا الله ١/ ٩٧ رقم الحديث ١٥٩ واللفظ للبخاري .

(٢) الظروف المشددة والمخففة في عقوبة التعزير، للدكتور ناصر الخليفي ص ١٥٨ .

الرابعة والأربعين وفيها [ إذا رأت اللجنة توقيع عقوبة التوبيخ أو أخذ التعهد على المخالف نفذ ذلك في الحال وأطلق سراحه فوراً ][١] .

٢ ـ جاء في المادة السادسة والستين من نظام القضاء [ العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على القاضي هي اللوم وإنهاء الخدمة ][٢] .

٣ ـ جاء في المادة التاسعة والعشرين من نظام المحاماة[٣] [ ... ثانياً مع عدم الإخلال بدعوى التعويض لمن لحقه ضرر أو أي دعوى أخرى، يعاقب كل محام يخالف أحكام هذا النظام أو لائحته التنفيذية أو يخل بواجباته المهنية أو يرتكب عملاً ينال شرف المهنة بإحدى العقوبات التالية :

أ ـ الإنذار .

ب ـ اللوم .

ج ـ الإيقاف عن مزاولة المهنة مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات .

د ـ شطب الاسم من الجدول وإلغاء الترخيص ] .

## ٣ ـ ما يكون به التوبيخ والأمور التي يتقيد بها

### أ ـ ما يكون به التوبيخ

ذكر الفقهاء ـ رحمهم الله تعالى ـ أمثلة كثيرة لما يكون به التوبيخ نورد بعضاً منها :

١ ـ إعراض القاضي عن الجاني[٤] .

(١) اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار الرئيس العام لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر رقم ٤٧٤٠ وتاريخ ٢٤/ ١٢/ ١٤٠٧ لنظام هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٣٧ وتاريخ ٢٦/ ١١/ ١٤٠٠ ص ٣٣ .

(٢) نظام القضاء الصادر بالمرسوم الملكي ذي الرقم م/ ٧٨ وتاريخ ١٩/ ٩/ ١٤٢٨هـ .

(٣) الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (١٩٩) وتاريخ ١٤/ ٧/ ١٤٢٢هـ والمصادق عليه بالمرسوم الملكي رقم م/ ٣٨ وتاريخ ٢٨/ ٧/ ١٤٢٢هـ .

(٤) الأحكام السلطانية للماوردي، ص ٢٩٣ .

٢ ـ النظر إليه بوجه عبوس[١] .

٣ ـ إقامته من مجلس القضاء[٢] .

٤ ـ توجيه القاضي إليه الكلام العنيف[٣] كقوله أما تتقي الله أما تخافه[٤] .

وللقاضي أن يوبخ الجاني بما يشاء، مما يماثل هذه الأمثلة أو يشبهها وهو في التوبيخ يتدرج من التوبيخ اليسير إلى الشديد تبعاً لحال المجرم والجريمة[٥] .

**ب ـ الأمور التي يتقيد بها التوبيخ**

التوبيخ يتقيد بثلاثة أمور هي :

أ ـ ألا يصل التوبيخ إلى درجة القذف .

ب ـ أن يعتقد أو يظن القاضي أن عقوبة التوبيخ يحصل منها الانزجار[٦] .

ج ـ ألا يصل التوبيخ إلى درجة تحمل الموبخ على عزة النفس بالإثم، فيؤدي التوبيخ حينئذ إلى الاستمرار في المعصية، وهذا ما أشار إليه ـ ﷺ ـ حينما قال بعض الصحابة ـ رضي الله عنهم ـ لشارب الخمر بعد إقامة الحد عليه اللهم اخزه اللهم العنه فقال ـ ﷺ ـ لا تقولوا هكذا ولا تعينوا الشيطان عليه، بل قولوا اللهم اغفر له اللهم ارحمه[٧] .

---

(١) تبيين الحقائق، للزيلعي ٣/ ٢٠٨ .
(٢) نهاية المحتاج، للرملي ٨/ ٢٩ .
(٣) نهاية المحتاج، للرملي ٨/ ٢٩، والأحكام السلطانية، للماوردي ٢٩٣، والسياسة الشرعية، لابن تيمية ص ١٢٠ وكشاف القناع للبهوتي ٦/ ١٢٤ .
(٤) مسقطات العقوبة التعزيرية، للدكتور عبد الحميد المجالي ٧٩ .
(٥) الأحكام السلطانية للماوردي ٢٩٣، والتعزير لعامر ٤٤٣ .
(٦) تبصرة الحكام لابن فرحون ٢/ ٢٠٠ ونهاية المحتاج للرملي ٨/ ٢١ وكشاف القناع للبهوتي ٦/ ١٢٤، ومطالب أولي النهي لرحيباني ٦/ ٢٢٣ .
(٧) سبق تخريج الحديث ص ١٢

## خامساً: عقوبة العزل

سوف أتناول ـ بإذن الله ـ في هذا القسم مايلي:

### ١ ـ في حقيقة العزل ومشروعية العقوبة به

#### أ ـ حقيقة العزل

العـزل في اللغة الإبعاد والتنحيـة، يقال عزله عن الأمر أو العمل أي : نحاه عنه[١] ويقـال عـزل عن المرأة واعتزلها لم يرد ولدها، قال الأزهري عزل الرجل الماء عن جاريته إذا جامعها لئلا تحمل [٢] .

ولا يخرج المعنى الاصطلاحي للعزل عن المعنى اللغوي، وقد عرف بعض الباحثين العزل اصطلاحاً بأنه حرمان الشخص من وظيفته، وما يترتب عليها من مزايا[٣] .

#### ب ـ مشروعية العقوبة بالعزل

مـن الأدلـة عـلى مشروعية العقوبـة بالعزل أن النبي ـ ﷺ ـ نزع اللواء من سـعد ابن عبادة يوم فتح مكة[٤]، حينما قال يوم الفتح اليوم يوم الملحمة، اليوم تستحل الكعبة، فبلغ ذلك النبي ـ ﷺ ـ (( فقال كذب سعد، ولكن هذا يوم يعظم الله فيه الكعبة، ويوم تكسى فيه الكعبة ))[٥] .

---

(١) المعجم الوسيط ٢/ ٥٩٩ مادة (عَزَلَةُ )، والصحاح، للجوهري ٥/ ١٧٦٣، ولسان العرب، لابن منظور ٩/ ١٩٠ - ١٩١ مادة ( عزل ) .

(٢) لسان العرب ٩/ ١٩١ .

(٣) مبادئ التشريع الجنائي الإسلامي، للدكتور شريف فوزي ١٩٩ .

(٤) جاء في فتح الباري « فقال لعلي : أدركه فخذ الراية منه فكن أنت تدخل بها « وقيل إن الذي أخذ الراية ابنه قيس جاء في الفتح « وأرسل إلى سعد فأخذ الراية منه فدفعها إلى ابنه قيس « لابن حجر ٨/ ٩ .

(٥) هـذا جـزء مـن حديث أخرجه البخاري في كتاب المغازي باب أين ركز النبي ـ ﷺ ـ الراية يوم الفتح ٤/ ١٥٥٩ - ١٥٦٠ رقم الحديث ٤٠٣٠ .

**وجه الدلالة**

أن عزل النبي ـ ﷺ ـ سعد بن عبادة من حمل الراية والقيادة، وإعطاء الراية غيره يدل على مشروعية العقوبة بالعزل، جاء في السياسة الشرعية لابن تيمية أن النبي ﷺ وأصحابه عزروا بالعزل[1] وقال « فلو عزر الشارب مع الأربعين بقطع خبزه أو عزله عن ولايته كان حسناً، وأن عمر بن الخطاب ـ رضي الله عنه ـ بلغه عن بعض نوابه، أنه يتمثل بأبيات في الخمر فعزله»[2] .

فإذا كان هذا حال من ينوي الجريمة، فإن عزل من يقترف الجريمة أولى .

## ٢ ـ مجال عقوبة العزل

مجال عقوبة العزل كل من ظهرت خيانته في أداء عمله المكلف به وكذلك في شأن كل جريمة يدعو ارتكابها إلى عدم الثقة بالجاني وأن ذلك متروك لولي الأمر[3] .

ولذلك أمثلة ذكرها الفقهاء ـ رحمهم الله تعالى ـ نذكر بعضاً منها :

### أ ـ عزل القاضي

جاء في المغني « فإن تغيرت حال القاضي بفسق أو زوال عقل أو مرض يمنعه من القضاء، أو اختل فيه بعض شروطه، فإنه ينعزل بذلك ويتعين على الإمام عزله وجهاً واحداً »[4] .

وجاء في جامع الفصولين « بأن الحاكم إذا امتنع عن الحكم يعزر ويعزل عن القضاء»[5] .

---

(١) السياسة الشرعية، لابن تيمية، ص ١٢٠ .

(٢) المرجع السابق .

(٣) التعزير، لعامر ٤٥٢ .

(٤) لابن قدامة ٩/ ١٠٤ .

(٥) لابن قاضي سماوة ١/ ١٦، ١٧ وانظر شرح فتح القدير، لابن الهمام ٦/ ٣٥٧، وحاشية ابن عابدين ٥/ ٣٦٣، ٤١٩، وتبصرة الحكام، لابن فرحون ١/ ٦٢ .

وفي تبـصرة الحـكام « على القاضي إذا أقر بالجور أو ثبت عليه ذلك بالبينة، العقوبة الموجعة أو يعزل ويشهر، ويفضح، ولا تجوز ولايته»[١] .

**ب ـ عزل الوصي**

يقـول ابـن قدامة ـ رحمه الله ـ في الـشرح الكبير عن الوصي «إن كانت جنايته موجودة حال الوصية إليه لم تصح ؛ لأنه لا يجوز تولية الخائن على يتيم في حياته، فكذلك بعد موته ؛ ولأن الوصية ولاية، وأمانة، والفاسق ليس من أهلها، فعلى هذا إذا كان الوصي فاسـقاً فحكمة حكم من لا وصي له، وينظر في ماله الحاكم، وإن طرأ فسـقه بعد الوصية زالت ولايته وأقام الحاكم مقامه أميناً »[٢] .

**جـ ـ عزل ناظر الوقف**

يرى جمهور الفقهاء ـ رحمهم الله تعالى ـ أن ناظر الوقف إذا فسق عزل عن نظارة الوقف[٣] .

جـاء في المغني « وإن كان النظـر لغير الموقوف عليه أو لبعض الموقوف عليه بتولية الواقـف أو الحاكـم لم يجـز أن يكون إلا أميناً، فإن لم يكن أمينـاً وكانت توليته من الحاكم لم تصح وأزيلت يده ... فإن مراعاة حفظ الوقف أهم من بقاء ولاية الفاسق عليه»[٤] .

**د ـ عزل المطفف للكيل والوزن**

ذكر الفراء أن على والي الحسبة أن يختار من الكيالين والوزانين الأمناء والثقات « فإن ظهر من أحد هؤلاء المختارين للكيل والوزن تحيف[٥] في تطفيف، أو ممايلة[٦] في زيادة، أُدب وأخرج من جملة المختارين، ومنع أن يتعرض للوساطة بين الناس»[٧] .

(١) ٢/ ٢١٥ .

(٢) لابن قدامة المقدسي ٣/ ٥٨٨، وانظر المهذب، للشيرازي ١/ ٤٦٣ والمغني، لابن قدامة ٦/ ١٤٠ .

(٣) شرح فتح القدير، لابن الهمام ٥/ ٤٥١، ومواهب الجليل شرح مختصر خليل، للحطاب ٦/ ٢٣٤، ونهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، للرملي ٥/ ٣٩٩، والمغني لابن قدامة ٥/ ٦٤٧ .

(٤) لابن قدامة ٥/ ٦٤٧ – ٦٤٨ .

(٥) التحيف : النقص يقال تحيف ماله نقصه وأخذ من أطرافه . وتحيفت الشيء مثل تحوفته إذا تنقصته. لسان العرب، لابن منظور ٣/ ٤٢٠ مادة حيف .

(٦) ممايلة : أي حاد وعدل يقال مال عن الطريق ومال عن الحق، المعجم الوسيط ٨٩٤ .

(٧) الأحكام السلطانية ص ٢٩٩ .

## ٣ ـ عقوبة العزل في أنظمة المملكة العربية السعودية

تطبق المملكة العربية السعودية عقوبة العزل من الوظيفة في بعض أنظمتها التعزيرية ومن ذلك :

١ ـ ما جاء في المادة السادسة والستين من نظام القضاء [العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على القاضي هي اللوم وإنهاء الخدمة][1] .

٢ ـ ما جاء في نظام مكافحة الرشوة المادة الثالثة عشرة ونصها [ يترتب على الحكم بإدانة موظف عام أو من في حكمه بارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا النظام العزل من الوظيفة العامة، وحرمانه من تولي الوظائف العامة أو القيام بالأعمال التي يعد القائمون بها في حكم الموظفين العامين ][2] .

والفصل من الوظيفة هنا له ما يبرره باعتبار أن الموظف ثبتت خيانته للأمانة، التي عهد إليه الحفاظ عليها، وكذلك أخل بالثقة المفروضة فيه .

٣ ـ تنص المادة الثانية عشرة من لائحة إنهاء الخدمة أن الموظف يفصل بقوة النظام، أو يعتبر الفصل لأسباب تأديبية في الحالات التالية :

أ ـ إذا صدر بحقه حكم شرعي من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية، مصرح فيه ثبوت ارتكابه حداً من الحدود الشرعية ومعاقبته بالجزاء حداً .

ب ـ إذا صدر بحقه حكم شرعي ومكتسب للصفة القطعية بارتكاب جريمة قتل موجبة للقصاص في النفس .

ج ـ إذا صدر بحقه حكم من جهة قضائية مختصة ومكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بالإدانة، والحكم بالعقوبة في الجرائم التالية : (الرشوة، التزوير، الاختلاس، التهريب، الترويج، أو المتاجرة بالمخدرات أو المسكرات) .

---

(١) نظام القضاء الصادر بالمرسوم الملكي ذي الرقم م/ ٧٨ وتاريخ ١٩/ ٩/ ١٤٢٨هـ .

(٢) نظام مكافحة الرشوة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٦) وتاريخ ٢٠/ ١٢/ ١٤١٢هـ .

د ـ إذا حكم عليه بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة[١] .

## سادساً: عقوبة الحرمان

سوف أتناول ـ بإذن الله تعالى ـ هذا القسم في:

### ١ ـ في حقيقة عقوبة الحرمان والأصل في مشروعيتها

#### أ ـ حقيقة عقوبة الحرمان

الحرمان في اللغة مأخوذ من حرم يحرم حرماناً بكسر الراء وهو بمعنى المنع[٢] .

والحرمان في الاصطلاح : هو منع الشخص من بعض الحقوق المباحة والمشروعة له، بسبب ما أقدم عليه من فعل منكر[٣] .

#### ب ـ مشروعية العقوبة بالحرمان

يدل على مشروعية العقوبة بالحرمان الأدلة التالية :

١ ـ قوله تعالى : ﴿وَالَّذِينَ يَرْمُونَ الْمُحْصَنَاتِ ثُمَّ لَمْ يَأْتُوا بِأَرْبَعَةِ شُهَدَاءَ فَاجْلِدُوهُمْ ثَمَانِينَ جَلْدَةً وَلَا تَقْبَلُوا لَهُمْ شَهَادَةً أَبَدًا وَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿٤﴾ إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ وَأَصْلَحُوا فَإِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿٥﴾﴾ (النور). ففي هذه الآية الكريمة رفض شهادة القاذف إلى حين توبته، مما يدل على مشروعية العقوبة بالحرمان .

٢ ـ ما رواه عوف بن مالك قال ((قاتل رجل من حِمْير رجلاً من العدو فأراد سلبه فمنعه خالد بن الوليد، وكان والياً عليهم، فأتى رسول الله ـ ﷺ ـ عوف ابن مالك فأخبره، فقال لخالد(( ما منعك أن تعطيه سلبه؟ )) قال استكثرته

(١) المادة الثانية عشرة من لائحة انتهاء الخدمة الصادر بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١/ ٨١٣ بتاريخ ٢٠/ ٨/ ١٤٢٣هـ، والمبلغ بخطاب ديوان رئاسة مجلس الوزراء رقم ٧/ ب/ ٤٤٧٦٤ وتاريخ ١٧/ ١١/ ١٤٢٣هـ.

(٢) مختار الصحاح، للرازي ص ٤٤٠، ولسان العرب، لابن منظور ٣/ ١٤٠ – ١٤١ مادة (حرم)، والمختار من صحاح اللغة لمحمد عبد الحميد ومحمد السبكي ص ١٠٠ .

(٣) التشريع الجنائي الإسلامي، لعبد القادر عودة ١/ ٧٠٥ والتعزير، لعامر ٤٤٨ .

يا رسول الله (( قال ادفعه إليه )) فمر خالد بعوف فجر بردائه[1] ثم قال : هل انجزت لك ما ذكرت لك من رسول الله ـ ﷺ ـ ؟ فسمعه رسول الله ـ ﷺ ـ فاستغضب[2] فقال لا تعطه يا خالد، لا تعطه يا خالد، هل أنتم تاركون[3] لي أمرائي ؟ إنما مثلكم ومثلهم كمثل رجل استرعى إبلاً[4] أو غنماً فرعاها ثم تحين سقيها[5] فأوردها حوضها، فشرعت فيه، فشربت صفوه وتركت كدره فصفوه لكم وكدره عليهم))[6] [7] .

قال الإمام النووي ـ رحمه الله ـ وهذا الحديث قد يستشكل من حيث إن القاتل قد استحق السلب فكيف منعه إياه ويجاب عنه بوجهين :

«أحدهما : لعله أعطاه بعد ذلك للقاتل، وإنما أخره تعزيراً له ولعوف بن مالك، لكونهما أطلقا ألسنتهما في خالد ـ رضي الله عنه ـ وانتهكا حرمة الوالي ومن ولاه .

الوجه الثاني : لعله استطاب قلب صاحبه فتركه صاحبه باختياره وجعله للمسلمين، وكان المقصود بذلك استطابة قلب خالد ـ رضي الله عنه ـ، للمصلحة في إكرام الأمراء»[8] .

---

(١) أي جذب عوف برداء خالد ووبخه على منعه السلب منه . محقق صحيح مسلم / فؤاد عبد الباقي ٣/ ١٣٧٣ .

(٢) أي صار عليه السلام مغضباً . تعليق فؤاد عبد الباقي على صحيح مسلم ٣/ ١٣٧٣ .

(٣) ( هل أنتم تاركوا لي أمرائي ) هكذا هو في بعض النسخ : تاركوا، بغير نون وفي بعضها تاركون، بالنون وهذا هو الأصل، والأول صحيح أيضاً وهي لغة معروفة . شرح النووي على صحيح مسلم ١٢/ ٦٤ – ٦٥ .

(٤) أي طُولب برعيها، تعليق فؤاد عبد الباقي على صحيح مسلم ٣/ ١٣٧٣ .

(٥) أي طلب ذلك الراعي وقت سقيها حتى يسقيها في وقت معين، تعليق فؤاد عبد الباقي على صحيح مسلم ٣/ ١٣٧٣ .

(٦) فصفوه لكم يعني الرعية وكدره عليهم يعني على الأمراء ، ومعناه أن الرعية يأخذون صفو الأمور فتصلهم أعطياتهم بغير نكد ، وتبتلى الولاة بمقاسات الأمور وجمع الأموال على وجوهها وصرفها في وجوهها وحفظ الرعية والشفقة عليهم والذب عنهم . شرح النووي على صحيح مسلم ١٢/ ٦٥ .

(٧) أخرجه مسلم في كتاب الجهاد والسير ، باب استحقاق القاتل سلب القتيل ٣/ ١٣٧٣ رقم الحديث ١٧٥٣ .

(٨) شرح النووي على صحيح مسلم ١٢/ ٦٤ .

**وجه الاستدلال**

دل الحديث على أن للإمام أن يعاقب بحرمان المجاهد الذي قتل عدوه من سلبه، ويعطي السلب غير القاتل، إذا رأى أن في ذلك مصلحة من تأديب وغيره[١] وهذا يدل على مشروعية هذا النوع من العقاب .

## ٢ ـ تطبيق عقوبة الحرمان في أنظمة المملكة العربية السعودية :

المملكة العربية السعودية تطبق عقوبة الحرمان في بعض أنظمتها التعزيرية ومن ذلك:

١ ـ جاء في المادة (٣٢) فقرة ثانياً من نظام تأديب الموظفين [ العقوبات التأديبية التي يجوز أن توقع على الموظف منها الحرمان من العلاوة الدورية لمرة واحدة ][٢] .

٢ ـ في نظام مكافحة الرشوة تطبيق عقوبة الحرمان في كل من ظهرت خيانته في أداء عمله المكلف به، فقد نصت المادة الثالثة عشرة أن الحكم بإدانة الموظف العام في جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا النظام يترتب عليه [حرمانه من تولي الوظائف العامة أو القيام بالأعمال التي يعد القائمون بها في حكم الموظفين العامين ][٣] .

وغاية هذه العقوبة هي حرمان المحكوم عليه من بعض الحقوق والمزايا على نحو يضيق من دائرة نشاطه الإجرامي في المجتمع لفقدان الثقة به ردعاً له وزجراً لغيره .

٣ ـ نظام السجن والتوقيف: جاء في المادة (٢٠) فقرة (٢) من نظام السجن والتوقيف [ الجزاءات التي يجوز توقيعها على المسجون أو الموقوف في حالة إخلاله بالنظام

---

(١) نيل الأوطار، للشوكاني ٧/ ٩٧ .

(٢) انظر نظام تأديب الموظفين والمذكره: التفسيرية ص٢٩ الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٧ وتاريخ ١/ ٢/ ١٣٩١هـ .

(٣) المادة الثالثة عشرة من نظام مكافحة الرشوة الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٣٦ وتاريخ ٢٩/ ١٢/ ١٤١٢ ص ١٣ .

داخل السجن، أو دار التوقيف .. الحرمان من كل أو بعض امتيازات الزيارة والتراسل، وغيرها من الامتيازات التي تحددها اللائحة التنفيذية ][1] .

٤ ـ نظام الإقامة : جاء في نظام الإقامة المادة (٦١) [ المخالفات التي تؤدي إلى الحرمان من حق الإقامة منها مزاولة العمل قبل الحصول على رخصة إقامة ][2] .

## سابعاً: عقوبة الإبعاد

سوف أتناول ـ بإذن الله تعالى ـ هذا القسم في :

### ١ ـ مفهوم عقوبة الإبعاد والأصل في مشروعيتها

من المعلوم أن كل دولة تعتبر الأشخاص الذين ينتمون إليها هم رعاياها، وما عداهم من رعايا الدول الإسلامية الأخرى شأنهم كشأن غيرهم من غير المسلمين يطلقون عليهم جميعاً اسم الأجنبي[3] . وهذا الأجنبي الذي قد يدخل أراضي دولة لا ينتمي إليها قد يرتكب بعض الجرائم المخلة بالآداب والشرف أو المخالفة للأنظمة المرعية في تلك البلدة التي دخلها، فيستحق عقوبة لهذه المخالفة[4] وهذه العقوبة أطلقت عليها الأنظمة التنفيذية، والقضائية اسم (عقوبة الإبعاد) وهو إجراء إداري من مقتضاه إخراج دولة لأجنبي موجود في إقليمها إلى دولة أخرى[5] .

والتي قصدت بها الأنظمة، في المملكة العربية السعودية «إنهاء إقامة الأجنبي بالمملكة» ويصدر بناءً على حكم شرعي أو أمر من ولي الأمر أو نائبه أو يتم تطبيقاً للأنظمة المرعية[6].

---

(١) الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣١) وتاريخ ٢١/ ٦/ ١٣٩٨هـ .

(٢) نظام الإقامة الصادر بالمرسوم الملكي رقم ١٧ ـ ٢/ ٢٥/ ١٣٣٧ ، وتاريخ ١١/ ٩/ ١٣٧١هـ .

(٣) الأجنبي : من لا يتمتع بجنسية الدولة ، الموسوعة العربية الميسرة (١/ ٢٦) والقانون الدولي الخاص للقاسم ص١٧١ .

(٤) الإجراءات الجنائية ، وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، للدكتور عدنان التركماني ٤٠٨ .

(٥) الإرهاب الدولي بين التحريم والمكافحة لواء حسنين المحمدي (١٢٧ ـ ١٢٨ ) .

(٦) المادة ١٠ فقرة ٤ قرار مجلس الوزراء رقم ١١ في ١/ ٢/ ١٣٧٤هـ ، مرشد الاجراءات الجنائية ص ٢٦٢ .

وهـذا الإجـراء الاحترازي يتم اتخاذه في حق الأجانب الذين يخشـى من ارتكابهم جرائم داخل الدولة الإسلامية أو الإخلال بالأمن أو النظام فيبعدون اتقاء لشرهم .

ويجوز للدولة الإسـلامية لمصلحة الجماعة أن تضع قيوداً[١] على دخول البلاد التي تحكمها، بقدر ما تستدعيه تلك المصلحة[٢]، ولها أن تبعد أي مسلم أو ذمي[٣] عن أرضها، إذا لم يكن هناك وسيلة لدفع الضرر إلا الإبعاد، ولكن لا يجوز بأي حال أن يكون الإبعاد إلى دار الحـرب، ولـو كان بين دار الإسـلام وبـين المكان الذي أبعد إليـه من دار الحرب معاهـدة، ويجـوز أن يكـون الإبعاد لبلد المبعد الأصلية أو لأي بلد إسـلامي آخر[٤] ـ أما المستأمن[٥] فللدولة الإسلامية إبعاده في أي وقت سواء انتهت المدة الممنوحة له أو لم تنته إذا أتى ما يخل بالأمن، أوخشى منه الإخلال بالأمن تطبيقاً لقوله تعالى : ﴿وَإِمَّا تَخَافَنَّ مِنْ قَوْمٍ خِيَانَةً فَانْبِذْ إِلَيْهِمْ عَلَىٰ سَوَاءٍ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْخَائِنِينَ ﴿٥٨﴾﴾ (الأنفال).

(١) تنص المادة (١٨) من نظام الإقامة على ما يلي [ في جميع الحالات التي يصرح فيها بدخول الأجنبي إلى البـلاد ، أو مـروره بهـا أو تنقلـه داخلها أو إقامته فيها بشرط ألا يكـون من غير المرغوب فيهم دينياً أو أخلاقياً وسياسياً ] .

(٢) المقصـود بالمصلحـة ، هـي المصلحة التي فيها حفـظ المصالح الكلية والتي تصـل الحاجة إليها إلى حد الضرورة بحيث لا تستقيم حياة الناس إلا بها ، وقد عرفها الشاطبي ـ رحمه الله ـ بأنها «ما لابد منها في قيام مصالح الدين ، بحيث إذا فقدت لم تجر مصالح الناس على استقامة، بل على فساد وتهارج وفوت حياة ، وفي الأخرى فوت النجاة والنعيم والرجوع بالخسران المبين» الموافقات ٢/ ١٧ ـ ١٨ .

(٣) الذمة في اللغة تطلق على عدة معان منها العهد ، والعقد ، والأمان ، وتطلق على الكفالة والضمان وعـلى الحـق والحرمـة / ينظر لسـان العرب ، لابن منظـور ٥/ ١١١ ، وتاج العـروس ، للزبيدي ٨/ ٣٠١ ، ومختار الصحاح ، للرازي ص ٢٢٣ .
أمـا الذمـة في الاصطلاح فيقول ابن قيـم الجوزية « لفظ الذمة والعهد يتنـاول أهل الذمة ، وأهل الهدنـة ، وأهـل الأمـان ، والذمة من جنس لفظ العهد والعقد ولكن صـار اصطلاح أهل الذمة : عبارة عمن يؤدي الجزية وهؤلاء لهم ذمة مؤكدة» أحكام أهل الذمة ٢/ ٤٧٥ .

(٤) التشريع الجنائي الإسلامي ، لعبد القادر عودة ١/ ٣٠٤ .

(٥) المسـتأمن من له أمن بعقد أمان . ينظر حاشـية الشرقاوي على التحرير ٢/ ٤١٧ ، وقيل المسـتأمن كافر أبيح له المقام بدار الإسلام من غير التزام جزية . ينظر كشاف القناع ، للبهوتي ٣/ ١٠٠ وفي العصر الحديث المستأمن من قدم من غير المسلمين ديار الإسلام بتأشيرة ، وإقامة المستأمن في دار الإسـلام إقامة مؤقته بخلاف الذمي ، أحكام الذميين والمسـتأمنين في دار الإسلام ، لعبد الكريم زيدان ص٤٦ .

يقول القرطبي ـ رحمه الله ـ « إذا ظهرت آثار الخيانة وثبتت دلائلها وجب نبذ العهد .. والنبذ الرمي والرفض »[1] أي : ارمه عليهم، وأخبرهم أنه لا عهد بينك وبينهم[2] ويترتب على ذلك في وقتنا الحاضر الطرد والإبعاد لكن يشترط عند الإبعاد أن يبعد إلى مكان يأمن فيه على نفسه أو أن يرد إلى مأمنه ؛ لأنه دخل دار الإسلام على أمان، فوجب أن لا يعرض للهلكة، وأن يرد إلى المكان الذي يأمن فيه[3] لقوله تعالى ﴿وَإِنْ أَحَدٌ مِنَ الْمُشْرِكِينَ اسْتَجَارَكَ فَأَجِرْهُ حَتَّى يَسْمَعَ كَلَامَ اللَّهِ ثُمَّ أَبْلِغْهُ مَأْمَنَهُ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَعْلَمُونَ﴿٦﴾﴾ (سورة التوبة).

## ٢ ـ تطبيق عقوبة الإبعاد في أنظمة المملكة العربية السعودية

المملكة العربية السعودية تطبق عقوبة الإبعاد في بعض أنظمتها التعزيرية ومن ذلك .

١ ـ ما نصت عليه المادة (٦٠) من نظام الإقامة وفيها من يسعى للحصول على إقامة أو تأشيرة أو تصريح بالعمل على أساس التدليس، أو الغش أو التزوير، أو تلفيق المعلومات أو الرشوة، يعاقب من يفعل ذلك بالإبعاد عن البلاد ][4].

٢ ـ كما جاء في المادة (٥٩) من نفس النظام [ أي كشط أو تزوير في البطاقات أو الرخصة أو ما شاكلها مما يُزّود به الأجنبي، أو في أية وثيقة من وثائق إثبات هويته يجازى مرتكبه بحرمانه من حق الإقامة وبالسجن إلى أن يجري إبعاده عن البلاد ] .

٣ ـ كما تنص المادة الثانية من نظام مكافحة التستر فقرة ب [ تتعدد الغرامة المنصوص عليها في هذه المادة بتعدد الأشخاص المتستر عليهم والمحلات التي يمارس فيها النشاط، ويتم إبعاد الأجنبي بعد تنفيذ العقوبة ][5] .

---

(١) الجامع لأحكام القرآن، للقرطبي ٨/ ٣١ ـ ٣٢، وفتح القدير للشوكاني ٢/ ٣١٩ ـ ٣٢٠ .
(٢) تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، لابن سعدي ٢/ ١٨١ .
(٣) التشريع الجنائي الإسلامي، لعبد القادر عودة ١/ ٣٠٦ .
(٤) نظام الإقامة الصادر بالمرسوم الملكي رقم ١٧ ـ ٢/ ٢٥/ ١٣٣٧ وتاريخ ١١/ ٩/ ١٣٧١هـ .
(٥) الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٤٩ وتاريخ ١٦/ ١٠/ ١٤٠٩هـ .

## ٣ ـ العقوبات التي تطبق في حق الأجانب حال عودتهم إلى المملكة بعد إبعادهم

العقوبات التي تطبق على الأجانب الذين يعودون للمملكة بعد إبعادهم كما نص على ذلك نظام الإقامة هي :

أ ـ المبعدون لجرائم سياسية، وأخلاقية، ودينية ومبادئ هدامة يدرجون في القوائم السوداء ويمنعون من الدخول أبدا .

ب ـ المبعدون لجرائم التزوير والتدليس في وثائقهم الرسمية يدرجون في القائمة السوداء ويمنعون من الدخول إلا لأداء فريضة الحج على أن يكون السماح لهم بعد خمسة أعوام من تاريخ إبعادهم، ولا يسمح لهم بالإقامة بالمملكة بعد أداء الفريضة على أن تشعر الممثليات السعودية في الخارج إدارة الجوازات بقدومهم لمراقبتهم وترحيلهم .

ج ـ المبعدون لدخولهم بدون جواز سفر، وتذكرة مرور، ومزاولتهم العمل قبل التصريح لهم بالإقامة بالمملكة، أو لتخلفهم للمرة الثانية عن تجديد الإقامة هؤلاء لا يدرجون في القائمة السوداء ويسمح لهم بالدخول والإقامة متى ما توفرت فيهم شروطها .

د – في حالة عود الأجنبي المبعد ـ المشار إليه في المادة الأولى ـ إلى البلاد يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن خمسمائة ريال ولا تزيد على ألفي ريال، أو بالسجن من خمسة أشهر إلى سنتين، أو بهما معاً .

هـ ـ في حالة عود الأجنبي المبعد ـ المشار إليه في المادة الثانية ـ قبل انقضاء السنة المقررة له بالدخول يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن ثلاثمائة ريال ولا تزيد على ألفي ريال، أو بالسجن من ثلاثة أشهر إلى سنة واحدة، أو بهما معاً .

و ـ الأجنبي المبعد لدخوله بطريق غير مشروع إلى البلاد إذا عاد بنفس الطريقة يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن مائتي ريال ولا تزيد على خمسمائة ريال، أو بالسجن من شهرين إلى خمسة أشهر أو بهما معاً .

مع ملاحظة : أن الإبعاد في جميع صوره وأشكاله لا تتولاه الإمارات أو الدوائر بل لابد أن يكون الإبعاد من قبل وزارة الداخلية[١] .

## ثامناً: عقوبة التشهير

سوف أتناول ـ بإذن الله تعالى ـ هذا القسم في مايلي :

### ١ ـ في حقيقة التشهير والأصل فيه .

#### أ ـ حقيقة التشهير

التشهير في اللغة : التوضيح . والشهرة بالضم : الظهور، والشهير والمشهور : المعروف المكان وهي وضوح الأمر وظهور الشيء في شنعة حتى يشهره الناس[٢] .

ويقصد بالتشهير في الاصطلاح إعلام الناس بجريمة المحكوم عليه تنكيلاً به حتى يحذر الناس منه فيجتنبوه .

ومما تقدم من تعريف التشهير يتضح أن له فائدتين :

أحدهما : التنكيل بالمجرم جزاء لما اقترفه من جرم .

والأخرى : انكشاف أمره وافتضاحه أمام الناس كي يحذروه ويجتبوا معاملته، ويفقدوا ثقتهم به[٣] .

#### ب ـ الأصل في مشروعية التشهير

الأصل في مشروعية التشهير قول الله ـ عز وجل ـ ﴿الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِنْهُمَا مِائَةَ جَلْدَةٍ وَلَا تَأْخُذْكُمْ بِهِمَا رَأْفَةٌ فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَلْيَشْهَدْ عَذَابَهُمَا طَائِفَةٌ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ﴿٢﴾﴾ (النور).

---

(١) مرشد الإجراءات الجنائية ص ٢٦٢ ـ ٢٦٣ .

(٢) القاموس المحيط ، للفيروز أبادي ٢/ ٦٥ مادة ( الشهرة ) ولسان العرب لابن منظور ٧/ ٢٢٦ مادة شهر ، ومختار الصحاح للرازي ص ٢٧٢ .

(٣) الظروف المشددة والمخففة في عقوبة التعزير ، لناصر الخليفي ص ١٦١ .

**وجه الاستدلال**

أن الله ـ سبحانه وتعالى ـ أمر أن يكون حد الزانيين بمشهد من الناس من المؤمنين، فلا يكون في خلو، بحيث لا يراهما أحد، وذلك أبلغ في زجرهما، وأنجح في ردعهما، فإن في ذلك تقريعاً وتوبيخاً إذا كان الناس حضوراً[١] فإن التفضيح قد ينكل أكثر مما ينكله التعذيب[٢] فينزجر من أقيم عليه الحد ومن حضره وبذلك ينتهي الناس عما حرم عليهم[٣] .

وأيضاً ما رواه، أبو حميد الساعدي قال : استعمل رسول الله ـ ﷺ ـ رجلاً على صدقات بني سليم يدعى ابن اللتبية فلما جاء حاسبه، قال هذا مالكم وهذا هدية، فقال رسول الله ـ ﷺ ـ (( فهلا جلست في بيت أبيك وأمك حتى تأتيك هديتك إن كنت صادقاً )) ثم خطبنا فحمد الله وأثنى عليه ثم قال (( أما بعد فإني أستعمل الرجل منكم على العمل مما ولاني الله فيأتي ويقول هذا لكم وهذا هدية أهديت لي، أفلا جلس في بيت أبيه وأمه حتى تأتيه هديته، والله لا يأخذ أحد منكم شيئاً بغير حقه إلا لقي الله يحمله يوم القيامة .... ))[٤] .

فدل الحديث على أن من رأى متأولاً أخطأ في تأويل يضر من أخذ به أن يشهر القول للناس حتى يتبين خطؤه ليحذر الناس من الاغترار به[٥] . وتعد عقوبة التشهير من العقوبات المجدية في القضاء على كثير من الجرائم لما ينتج من تطبيق هذه العقوبة من الردع والزجر، ردع الجاني وزجر غيره، حيث إن هذه العقوبة تحدث ألماً داخلياً في نفس

---

(١) الجامع لأحكام القرآن للقرطبي ١٢/ ١٦٦ _ ١٦٧ ، الداء والدواء ، لابن القيم ص ٢٣٩ وتفسير القرآن العظيم لابن كثير ٣/ ٢٦٢ ، وأحكام القرآن لابن العربي ٣/ ١٣١٥ .

(٢) إرشاد العقل السليم إلى مزيا الكتاب الكريم لأبي السعود ٤/ ٦٩ .

(٣) تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام لابن فرحون ٢/ ١٨٣ .

(٤) أخرجه البخاري في كتاب الحيل باب احتيال العامل ليهدى له ٦ / ٢٥٥٩ _ ٢٥٦٠ رقم الحديث ٦٥٧٨ ، وفي كتاب الزكاة ، باب قوله تعالى﴿ والعاملين عليها ﴾ ﴿ ٦٠ ﴾ (التوبة) ٣/ ٥٤٦ رقم الحديث ١٤٢٩ وفي كتاب الهبه باب من لم يقبل الهدية لعله ٣/ ٩١٧ رقم الحديث ٢٤٥٧ .

(٥) فتح الباري ، لابن حجر ١٣/ ١٦٧ .

المجرم، وتجعل الفرد عرضة لانتقادات المجتمع وسخطه، وفقدان الثقة فيه، مما يدفعه إلى الابتعاد عن الجريمة والعود فيها .

## ٢ ـ الجرائم المعاقب عليها بالتشهير

### أ ـ بعض الجرائم المعاقب عليها بالتشهير في الفقه الإسلامي

ذكر بعض الفقهاء – رحمهم الله تعالى – كثيراً من الجرائم المعاقب عليها بالتشهير نذكر بعضاً منها :

**١ ـ مدمن الخمر المشهور بالسكر والفسق**

جاء في المنتقي شرح الموطأ : « المدمن المعتاد المشهور بالفسق، لا بأس أن يطاف به ويفضح ... ووجه ذلك : أنه إذا بلغ هذا الحد من الفسق والفجور فواجب أن يفضح ؛ لأن في ذلك ردعاً له وإذ لا لاً له فيما هو فيه، وإعلاماً للناس بحاله، فلا يغتر به أحد من أهل الفضل في نكاح ولا غيره»[١] .

**٢ ـ التشهير بالسارق بعد قطع يده**

إذا أقيم الحد على السارق فقطعت يده فإنه يعزر أيضاً بتعليق يده في عنقه حتى يراه الناس .

يدل على ذلك أن النبي ـ ﷺ ـ أتى إليه بسارق فقطعت يده ثم أمر بها فعلقت في عنقه[٢] .

---

(١) الباجي ٣/ ١٤٥ .

(٢) أخرجه ابن ماجه في كتاب الحدود/ باب تعليق اليد في العنق ٢/ ٨٦٣ برقم ٢٥٨٧ ، والنسائي في كتاب قطع السارق/ باب تعليق يد السارق في عنقه ٥/ ٢٥٩ برقم ٤٩٨٥ وأبو داود في كتاب الحدود/ باب في تعليق يد السارق في عنقه ٤/ ٥٦٧ برقم ٤٤١١ وسكت عنه ، والترمذي في كتاب الحدود/ باب تعليق يد السارق ٤/ ٥١ برقم ١٤٤٧ وقال حديث حسن غريب .

**٣ ـ شاهد الزور**

يـرى بعـض الفقهـاء ـ رحمهم الله تعالى[١] ـ أن شـاهد الزور يعاقب بالتشـهير لما روي: أن عمر بن الخطاب ـ رضي الله عنه ـ أمر بشاهد الزور أن يسخم وجهه[٢] ويلقى في عنقه عمامته، ويطاف به في القبائل، ويقال هذا شاهد الزور، فلا تقبلو له شهادة[٣] .

**٤ ـ إفساد الأخلاق**

قـال في كشـاف القناع « القوادة التي تفسـد النسـاء والرجال، أقل مـا يجب عليها الـضرب البليـغ، وينبغي شـهرة ذلك حتى يسـتفيض في النسـاء والرجـال لتجتنبه وإذا اركبت القوادة دابة وضمت إليها ثيابها نودي عليها : هذا جزاء من يفعل كذا وكذا»[٤] .

فالمرأة المفسدة التي تسعى بالفاحشة والرذيلة بين الناس عليها عقوبتان أصلية وهي الجلد، وتكميلية وهي التشهير بأمرها .

**٥ ـ من تكرر منه الذنب**

يقول الماوردي « ويجوز في نكال التعزير أن يجرد من ثيابه إلا قدر ما يسـتر عورته، ويشهر في الناس وينادى عليه بذنبه إذا تكرر منه ولم يتب»[٥] .

وقال في كشاف القناع « ويجوز أن ينادى بذنبه إذا تكرر منه ولم يقلع »[٦] .

---

(١) المبسوط للسرخسي ١٦/ ١٤٥ ، وتبصرة الحكام لابن فرحون ٢/ ٢٠٨ ، والسياسة الشرعية لابن تيمية ص ١٢١ .

(٢) أي : يسود ، جاء في لسان العرب : " الأسخم الأسود ، وقد سخم وجهه ، أي سوده ، ومنه قيل: سـخم الله وجهه ، أي سـوده ، ثم ذكر ماروي عن عمر ــ رضي الله عنه ــ" لابن منظور ٦/ ٢٠٥ مادة (سخم) .

(٣) أخرجه عبد الرزاق في مصنفه في كتاب : الشهادة / باب عقوبة شاهد الزور ٨/ ٣٢٧ حديث رقم ١٥٣٩٤ ، وابن أبي شـيبة في مصنفه في كتاب : الحدود / باب شـاهد الزور ما يعاقب به ١٠/ ٥٨ ــ حديث رقم ٨٧٦٢ ، والبيهقي في السنن الكبرى ١٠/ ١٤٢ .

(٤) للبهوتي ٦/ ٤٢ .

(٥) الأحكام السلطانية ص ٢٩٧ .

(٦) للبهوتي ٦/ ١٢٥ .

**ب ـ الجرائم المعاقب عليها بالتشهير في أنظمة المملكة العربية السعودية :**

من الجرائم المعاقب عليها بالتشهير في أنظمة المملكة ما يلي :

**١ ـ الرشوة**

جاء في المادة الحادية والعشرين من نظام مكافحة الرشوة [ على وزارة الداخلية نشر الأحكام التي تصدر في جرائم الرشوة وإعلانها ][1] .

**٢ ـ الغش التجاري**

جاء في المادة العشرين من نظام مكافحة الغش التجاري [ تشهر وزارة التجارة بالمخالف الصادر ضده قرار نهائي بالإدانة، طبقاً لأحكام هذا النظام، ولائحته بوسيلة على الأقل من وسائل الإعلان ويكون النشر على نفقة المحكوم عليه ][2] .

**٣ ـ مكافحة التستر**

تنص المادة الثانية من هذا النظام بعد التعديل [ يعاقب المخالف لأحكام المادة الأولى من هذا النظام في حالة التستر بالسجن مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على خمسمائة ألف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين مع نشر منطوق قرار العقوبة في واحدة أو أكثر من الصحف المحلية على نفقة المخالف ][3] .

**٤ ـ نظام المحكمة التجارية**

تنص المادة (١٤٩) من هذا النظام على التالي [ من ارتكب شيئاً من أنواع الحيل بأن أظهر عقداً مباحاً يريد به محرماً مخادعة وتوسلاً إلى الربا يجازى بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنة مع التشهير ][4] .

---

(١) الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٢٦) وتاريخ ٢٩/ ٢١/ ١٤١٢هـ .

(٢) الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ١١) وتاريخ ٢٩/ ٥/ ١٤٠٤هـ .

(٣) الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٤٩ وتاريخ ١٦/ ١٠/ ١٤٠٩هـ والمعدل بموجب المرسوم الملكي رقم ٥ وتاريخ ١٥/ ٢/ ١٤١٩هـ .

(٤) الصادر بالأمر السامي رقم (٣٢) وتاريخ ١٥/ ١/ ١٣٥٠هـ .

**٥ ـ نظام مزاولة مهنة الطب**

تنص المادة (٣٣) من هذا النظام على ما يلي [ مع مراعاة ما ورد في هذا النظام من أحكام ينشر قرار العقوبة النهائي للمخالف في ثلاث من الصحف تصدر أحدها في مقر إقامته الحالية ][١] .

**٦ ـ التزوير [٢]**

وعقوبة التشهير غير مقتصرة على ما ذكر، بل ذلك راجع إلى اجتهاد ولي الأمر في كل حادثة يرى إعلام الناس بمرتكبيها حتى يكون أكثر ردعاً وزجراً .

## ٤ ـ وسائل التشهير

### أ ـ وسائل التشهير قديماً

ذكر بعض الفقهاء ـ رحمهم الله تعالى ـ أمثلة كثيرة لما يكون به التشهير نورد بعضاً منها :

١ ـ أن يحلق شعر رأس الجاني ويسود وجهه حتى يشتهر أمره عند الناس فيحذروه[٣] .

٢ ـ أن يجرد من ثيابه إلا قدر ما يستر عورته، ويشهر في الناس وينادى عليه بذنبه إذا تكرر منه ولم يتب[٤] .

٣ ـ أن يسود وجهه وإركابه على دابة مقلوباً، كما روي عن عمر بن الخطاب ـ رضي الله عنه ـ أنه أمر بذلك في شاهد الزور، فإن الكاذب سود الوجه فسود وجهه، وقلب الحديث فقلب ركوبه [٥] .

---

(١) مجموعة الأنظمة السعودية ، الفرع الثالث، المسؤولية التأديبية (٦/ ٦٥) .

(٢) صدر الأمر السامي رقم (١٤١٢) في ١٥/ ٨/ ١٤٠٠ ورقم (٢٢٨٣) في ٢٦/ ٣/ ١٤٠١هـ ويقضي بالإعلان عن الأحكام التي تصدر على مرتكبي جرائم الرشوة والتزوير ، ونشر صورة مرتكبيها بالجرائد ليطلع المواطنون على ما اتخذته الدولة بحق أولئك؛ ليكون ذلك ردعاً وزجراً مرشد الإجراءات الجنائية ص ٢٤٤ .

(٣) الأحكام السلطانية ، للماوردي ٢٩٧ ، وتبصرة الحكام ، لابن فرحون ٢/ ٢٠٨ .

(٤) المرجعان السابقان ..

(٥) السياسة الشرعية ، لابن تيمية ص ١٢١ .

٤ ـ الطواف بالمشهر به بين الناس في الأسواق حتى يروه[١] .

٥ ـ أن يلبب [٢] ويدار به على حلق المسجد فيقول من رآني فلا يشهد بزور[٣] .

٦ ـ الصلب للجاني وهو حي متى رأى الإمام مصلحة في ذلك : ردعاً له وزجراً لغيره، وهذه العقوبة من أغلظ العقوبات النفسية؛ لما فيها من العذاب البطيء المهين المشتمل على الفضيحة والإشهار بالذنب الذي يستمر معه حتى الموت .

وقد نص بعض الفقهاء ـ رحمهم الله تعالى ـ على جواز تعزير من تكررت منه الجريمة بصلبه حياً .

ومن أشهر الكتب التي نصت على ذلك في مذهب المالكية (تبصرة الحكام) وجاء فيه: «ويجوز صلب المعزر حياً ثلاثة أيام فقط، فقد صلب رسول الله ـ ﷺ ـ رجلاً على جبل يقال له: أبو ناب[٤]، ولا يمنع مدة صلبه من طعام ولا شراب، ولا وضوء ويصلي مومياً ويعيد بعد الإطلاق»[٥] . وفي مذهب الشافعية قال في الأحكام السلطانية نحو هذا[٦] إلا أن بعضهم يرى : « أنه لا يمنع من الصلاة متمكناً»[٧] .

أما الحنابلة، فيقول أبو يعلى : « ويجوز أن يصلب في التعزير حياً ولا يمنع إذا صلب من طعام ولا شراب، ولا يمنع من الوضوء للصلاة، ويصلي مومياً ولا يعيد ولا يتجاوز بصلبه ثلاثة أيام»[٨] .

---

(١) الأحكام السلطانية ، لأبي يعلي ص ٢٨٣ .

(٢) أي : يجمع ثياب المشهر به عند نحره ، واللبب هو موضع المنحر من كل شيء ولهذا قيل لبب فلاناً إذا جمعت ثيابه عند صدره ونحره . لسان العرب ، لابن منظور ١٢/ ٢١٨ مادة لبب .

(٣) المغني ، لابن قدامة ٩/ ٢٦١ .

(٤) لم أقف على هذا الحديث في كتب السنن والآثار التي رجعت إليها وقد أورده عدد من العلماء في كتبهم وسكتوا عنه .

(٥) لابن فرحون ٢/ ٢٠٧ .

(٦) للماوردي ص ٢٩٦ - ٢٩٧ .

(٧) نهاية المحتاج للرملي ٤/ ١٩٢ .

(٨) الأحكام السلطانية ص ٢٨٣ .

وباستقراء هذه النصوص : يتضح إجازة الفقهاء ـ رحمهم الله تعالى ـ للصلب في التعزير حياً، وأنه لا يمنع من الطعام والشراب، ولا يمنع من الوضوء للصلاة، ولا يتجاوز في الصلب ثلاثة أيام، لكن اختلفوا في كيفية أداء الصلاة، فرأى بعضهم : أن المصلوب يؤدي الصلاة أثناء صلبه بالإيماء ولا يعيد، ومنهم : من رأى ذلك أيضاً، لكن يعيد بعد إطلاقه، ومنهم من يرى أن يخلى سبيله فترة أداء الصلاة ليصلي متمكناً ثم يصلب، ولعل هذا هو الأقرب للصواب ؛ لأن المصلوب إذا كان يُمَكّن من الأكل والشرب والوضوء وغير ذلك ؛ فتمكينه من أداء الصلاة أولى .

هـذا ولم يذكـر الحنفية الصلب في كتبهم على أنه نـوع من أنواع التعزير، إلا أن هذا لا يعني أنهم لا يجيزونه ؛ لأن الأصل عندهم : « أنه ليس فيه ـ أي التعزير ـ شيء مقدر؛ بل مفروض إلى رأي القاضي ؛ لأن المقصود منه الزجر وأحوال الناس مختلفة فيه»[١] .

فعـلى هـذا يكون الصلب كعقوبة تعزيرية جائزة عنـد الحنفية إذا رأى الحاكم ذلك بحسب اجتهاده .

**ب ـ التشهير في وقتنا الحاضر**

في وقتنا الحاضر يكون التشهير بالتنفيذ في الأماكن والتجمعات العامة[٢] أو عند أبواب المساجد وقت انقضاء الصلوات[٣] أو أمام رفاق وزملاء الجاني في الدائرة التي يرتبط بها، أو منطقة نشاط المحكوم عليه بالنسبة لرجال الأعمال، أو أمام السجن، أو نشر اسمه وعقوبته وصورته في وسائل الإعلام المختلفة، أو بطريقة التعميم عنه في الجهات المعنية والتشهير ليس مقتصراً على ما ذكر، بل ينبغي اختيار أفضل وسيلة حديثة تحقق الغرض المنشود من التشهير، ويترك للقاضي أو الحاكم الحرية في تحديد الوسيلة المناسبة بناءً على ما تقتضيه المصلحة العامة.

---

(١) شرح فتح القدير لابن الهمام ٤/ ٢١٢ .

(٢) ينظر تعميم وكيل وزارة العدل رقم ١٢٤/ ٢/ ت في ١٩/ ٧/ ١٣٩١ هـ .

(٣) فتاوى الشيخ محمد بن إبراهيم ١٢/ ٦٤ .

## الخاتمـــــة

من خلال دراستي لهذا البحث الموسوم بالعقوبات النفسية في الشريعة الإسلامية وتطبيقاتها في بعض الأنظمة التعزيرية في المملكة العربية السعودية، توصلت إلى مجموعة من النتائج من أبرزها ما يلي:

١ ـ أن الوعظ قد يكون في بعض الأحيان عقوبة تعزيرية وفي أحيان كثيرة لا يكون عقوبة، لأن التعزير لا يكون إلا بسبب معصية.

٢ ـ أن التعزير بالإعلام يتحقق لمن كان ذا مروءة صدرت منه الصغيرة على سبيل الزلة والندرة.

٣ ـ أن الهجر من العقوبات النفسية، وقد يكون عقوبة أصلية وقد يكون عقوبة تكميلية.

٤ ـ أن التوبيخ من العقوبات النفسية، كما دلت على ذلك النصوص الشرعية والنظامية، ولكن بضوابط وقيود يجب الالتزام بها.

٥ ـ عقوبة العزل من العقوبات النفسية توقع على كل موظف ثبتت خيانته للأمانة التي عهد إليه الحفاظ عليها، وكذلك إذا أخل بالثقة المفروضة فيه.

٦ ـ يعاقب بعض الأشخاص بحرمانه من بعض الحقوق والمزايا على نحو يضيق من دائرة نشاطه الإجرامي لفقدان الثقة به، ردعاً له وزجراً لغيره، وقد دلت على ذلك النصوص الشرعية والنظامية.

٧ ـ لدولة الإسلامية إبعاد أي أجنبي تخشى منه ارتكاب جرائم أو الإخلال بالأمن أو النظام داخل حدودها.

٨ ـ العقوبة بالتشهير تعد أكثر العقوبات ردعاً وزجراً في وقتنا الحاضر مع توفر وسائل الإعلام المختلفة المرئية والمسموعة والمقروءة.

لأن هذه العقوبة تحدث ألماً داخلياً في نفس المجرم، وتجعل الفرد عرضة لانتقادات المجتمع وسخطه وفقدان الثقة به .

وختاماً أسأل الله ـ عز وجل ـ أن ينفعنا بما علمنا، وأن يعلمنا ما جهلنا، إنه سميع مجيب

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

# المراجـــع


أحكام الذميين والمستأمنين في دار الإسلام لعبد الكريم زيدان ط٢ مؤسسة الرسالة بغداد ١٩٧٦هـ.

الأحكام السلطانية، لأبي يعلي( ت٤٥٨هـ) دار الكتب العلمية .

الأحكام السلطانية، والولايات الدينية، لأبي الحسن علي الماوردي، دار الكتب العلمية، بيروت.

أحكام أهل الذمة لابن قيم الجوزية تحقيق صبحي الصالح ط جامعة دمشق، ١٣٨١هـ ـ ١٩٦١م.

ارشاد العقل السليم إلى مزايا الكتاب الكريم، لأبي السعود (ت٩٥١هـ) ط الأولى، ١٣٤٧هـ .

الإرهاب الدولي بين التحريم والمكافحة للواء الدكتور حسنين المحمدي، دار الفكر، الإسكندرية ط ٢٠٠٤م.

الإصابة في تمييز الصحابة، لأحمد بن علي بن حجر العسقلاني، مطبعة نهضة مصر.

البحر الرائق شرح كنز الدقائق، لابن نجيم (ت ٩٧٠هـ) دار المعرفة، ط: الثانية.

بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، للكاساني(ت٥٨٧هـ) ط الثانية، نشر دار الكتاب العربي، بيروت.

تاج العروس من جواهر القاموس ط الأميريه بمصر.

تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام، لابن فرحون ط الأولى ١٣٠١، دار الكتب العلمية، بيروت.

تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق، لعثمان الزيلعي(ت ٧٤٣هـ) وبها شرح حاشية الشلبي،ط: الأولى، دار المعرفة، بيروت.

التشريع الجنائي الإسلامي، لعبد القادر عودة، مؤسسة الرسالة.

التعريفات للجرجاني، دار الفكر.

التعزير في الشريعة الإسلامية للدكتور عبد العزيز عامر، دار الفكر، ١٣٩٦هـ.

تفسير القرآن العظيم، لإسماعيل ابن كثير( ت٧٧٤هـ) دار الفكر.

التفسير الكبير للإمام الفخر الرازي الطبعة الأولى ١٩١٨م.
تهذيب اللغة، للأزهري(ت٣٧٠هـ) تحقيق عبد السلام هارون، نشر المؤسسة المصرية.
تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، للشيخ عبد الرحمن بن سعدي، تحقيق محمد النجار، المؤسسة السعيدية، الرياض.
جامع الفصولين، لابن قاضي سماوة(ت ٨٢٣هـ) ط: الأولى، المطبعة الأزهرية.
الجامع لأحكام القرآن، للقرطبي، الطبعة الثالثة.
حاشية ابن عابدين على الدر المختار، دار الفكر، ١٣٩٩هـ وهي مصورة من الطبعة الثانية ١٣٦٨هـ.
حاشية الشرقاوي على التحرير ط الحسنية بمصر ١٣٢٥هـ.
الحاوي الكبير، وهو شرح مختصر المزني لعلي بن محمد الماوردي، دار الكتب العلمية، بيروت.
الداء والدواء، لابن القيم.
سقوط الحق في العقاب بين الفقه الإسلامي والتشريع الوضعي د. نبيل النبراوي، دار الفكر العربي.
سنن ابن ماجه، تحقيق فؤاد عبد الباقي، نشر عيسى البابي الحلبي.
سنن أبي داود تحقيق عزت الدعاس، دار الحديث ط الأولى.
سنن الترمذي، وهو الجامع الصحيح، للإمام أبي عيسى محمد بن سورة الترمذي(ت٢٧٩هـ) حققه، عبد الرحمن عثمان.
السنن الكبرى للبيهقي ط الأولى.
السياسة الشرعية، لابن تيمية، دار الكتاب العربي.
شرح القواعد الفقهية، لأحمد بن محمد الزرقا نشر دار القلم، دمشق ١٩٩٦م.
شرح فتح القدير، لابن الهمام ط الأولى، المطبعة الكبرى الأميرية، ١٣١٧هـ.
شرح أصول اعتقاد أهل السنة والجماعة من الكتاب والسنة وإجماع الصحابة والتابعين ومن بعدهم تأليف الشيخ أبي القاسم هبة الله اللالكائي تحقيق الدكتور أحمد سعد حمدان دار طيبة الرياض.
صحيح البخاري، ضبط وترقيم، مصطفى أديب البغاء، دار ابن كثير، دمشق.

صحيح مسلم، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي دار إحياء الكتب العربية.

الظروف المشددة والمخففة في عقوبة التعزير في الفقه الإسلامي، للدكتور ناصر الخليفي ط الأولى.

العقوبات التفويضية وأهدافها في ضوء الكتاب والسنة للدكتور/ مطيع الله اللهيبي ط الأولى ١٤٠٤هـ.

العقوبة في الفقه الإسلامي لأحمد بهنسي دار الرائد العربي بيروت.

عون المعبود شرح سنن أبي داود، لمحمد أبادي دار الكتب العلمية.

فتاوى ورسائل سماحة الشيخ محمد بن إبراهيم آل الشيخ مفتي عام المملكة العربية السعودية سابقاً، جمع وترتيب محمد عبد الرحمن بن قاسم الناشر مطبعة الحكومة، مكة المكرمة ١٣٩٩هـ.

فتح الباري شرح صحيح البخاري لابن حجر العسقلاني، نشر وتوزيع رئاسة البحوث العلمية والإفتاء.

فتح القدير الجامع بين فني الرواية والدراية لمحمد الشوكاني، دار المعرفة.

القاموس المحيط، لمجد الدين الفيروزأبادي، دار الحديث، القاهرة.

القانون الدولي الخاص وأحكامه في الشريعة الإسلامية وتطبيقه في النظام السعودي، للدكتور عبد الرحمن القاسم، الطبعة الأولى ١٣٧٩هـ .

كتاب الشريعة للإمام أبي بكر محمد الآجري تحقيق الدكتور عبد الله الدميجي، دار الوطن، الرياض ط١، ١٤١٨هـ.

كشاف القناع على متن الإقناع، لمنصور البهوتي، نشر مكتبة النصر الحديثة .

لسان العرب لابن منظور ( ت٧١١هـ) دار إحياء التراث العربي ط الأولى ١٤٠٨هـ ـ ١٩٨٨م.

مبادئ التشريع الجنائي الإسلامي، شريف فوزي، دار العلم للطباعة، جدة .

مجموع فتاوى شيخ الإسلام ابن تيمية، جمع وترتيب عبد الرحمن القاسم، مصورة عن الطبعة الأولى، ١٣٩٨هـ.

مختار الصحاح لمحمد أبي بكر الرازي، دار الكتب العلمية ١٤٠٣هـ.

المختار من صحاح اللغة لمحمد عبد الحميد، ومحمد السبكي، مطبعة الاستقامة القاهرة.

مرشد الإجراءات الجنائية، وزارة الداخلية، الحقوق العامة.

مسقطات العقوبة التعزيرية، للدكتور عبد المحسن المجالي، المركز العربي للدراسات الأمنية .

مسند الإمام أحمد، دار صادر بيروت.

المصباح المنير، لأحمد محمد المقري(ت ٧٧٠هـ) المكتبة العصرية.

المصنف في الأحاديث والآثار، لعبد الله بن محمد بن أبي شيبة( ت ٢٣٥هـ) تحقيق مختار أحمد الندوي، الدار السلفية.

المصنف، لأبي بكر عبد الرازق بن همام الصنعاني(ت ٢١١هـ) تحقيق حبيب الرحمن الأعظمي، ط: الأولى.

المطلع على أبواب المقنع لأبي عبد الله شمس الدين محمد البعلي( ت ٧٠٩هـ) الطبعة الأولى، المكتب الإسلامي.

المعجم الوسيط، معجم اللغة العربية.

مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، لمحمد الشربيني الخطيب، (ت٩٧٧هـ) دار التراث العربي، بيروت.

المفردات في غريب القرآن، للراغب الأصفهاني تحقيق محمد الكيلاني دار المعرفة.

المنتقى شرح الموطأ لأبي الوليد سليمان بن خلف الباجي الأندلسي المالكي (ت ٤٩٤هـ) طبعة مصورة من الطبعة الأولى، بمطبعة السعادة بمصر سنة ١٣٣١ .

المنثور في القواعد، لبدر الدين بن بهادر الزركشي( ت٧٩٤هـ) تحقيق تيسير محمود، طبعة مصورة عن الطبعة الأولى، ١٤٠٢هـ.

مواهب الجليل لشرح مختصر خليل، للحطاب(ت ٩٩٤هـ) مكتبة النجاح، ليبيا.

الموسوعة العربية الميسرة، إعداد مجموعة من الخبراء، دار نهضة لبنان للطبع والنشر، بيروت ١٤٠١.

نظام الإقامة، مطابع الحكومة .

نظام التزوير، مطابع الحكومة ١٤٠١هـ .

نظام الخدمة المدنية، مطابع الحكومة ١٤٠٦هـ .

نظام السجن والتوقيف، مطابع الحكومة، ١٣٩٩هـ .

نظام الغش التجاري، مطابع الحكومة، ط الأولى، ١٤٠٨هـ .

نظام القضاء، مطابع الحكومة، ١٤٠٣هـ .

نظام المحاماة، مجلة العدل عدد (١٢) شوال ١٤٢٢هـ .

نظام المحكمة التجارية، مطابع الحكومة، ١٤٠٣هـ .

نظام تأديب الموظفين، مطابع الحكومة، ط الثانية، ١٤٠٥هـ .

نظام مزاولة مهنة الطب البشري وطب الأسنان، ١٤٠٩هـ .

نظام مكافحة التستر، مطابع الحكومة، ط الأولى، ١٤١٧هـ .

نظام مكافحة الرشوة، مطابع الحكومة، ط الأولى، ١٤١٧هـ .

نظام هيئة الأمر بالمعرف والنهي عن المنكر، مطابع الحكومة ١٤١٢هـ .

نهاية المحتاج في شرح المنهاج، للرملي(ت ١٠٠٤هـ) مطبعة مصطفى البابي الحلبي ١٣٨٦هـ.

النهاية في غريب الحديث والأثر، لأبن الأثير(ت٦٠٦هـ) دار إحياء الكتب العربي.

نيل الأوطار شرح منتقى الأخبار لمحمد علي الشوكاني(ت١٢٥٥هـ) دار الفكر.

# العنف الأسري

## دراسة مسحية تحليلية في منطقة المدينة المنورة

**العقيد د. نايف بن محمد المرواني(*)**

## المدخل إلى الدراسة

**العنف** الأسري سلوك موجود في جميع المجتمعات على مر التاريخ، ولعل قصة هابيل وقابيل أصدق مثال على ذلك .

وكان سائداً في بعض الحضارات القديمة إباحة قتل الرجل لزوجته وأطفاله وعبيده، لأنهم يعدون من ممتلكاته الخاصة. وفي العصور الوسطى تساق الزوجة التي تخالف زوجها إلى التعذيب أو الحرق حتى الموت. وأقدم من ذلك ما كان يمارسه العرب في الجاهلية من وأد للبنات (دفنهن أحياء) خوفاً على الشرف .(الرديعان، ٢٠٠٨م: ٨٤)

واحتلت ظاهرة العنف الأسري بؤرة اهتمام الكثير من علماء النفس والاجتماع والقانون والشريعة، ونتج عن ذلك تعاظم معدلات الظاهرة وعمق تأثيرها وخطورتها على أمن واستقرار الأسر الذي هو أمن واستقرار المجتمع، وتكمن خطورة العنف الأسري في أنه ليس كغيره من أشكال العنف ذات نتائج مباشره مرتبطة بأهداف محددة، بل إن نتائجه غير المباشرة المترتبة على علاقات القوة غير المتكافئة داخل الأسرة وفي المجتمع بصفة عامة ؛ غالباً ما تحدث خللاً في نسق القيم، واهتزاز في نمط الشخصية خاصة عند الأطفال ؛ مما يؤدي إلى خلق أشكال مشوهة من السلوك المضطرب وتفقد الأسرة قوتها الضابطة والرادعة لسلوك أفرادها .

وتحدث أفعال العنف الأسري في مختلف المجتمعات وبصورة يومية، بل إن بعضه يطفو على السطح ويتحدث عنه أفراد المجتمع، وتطالعنا وسائل الإعلام بعديد من

---

(*) شرطة منطقة المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.

صـوره في الزمـان والمكان..ولكن بنسـبة متواضعة لا تمثل الكميـة الفعلية لما يحدث .إذ يفضل أعضاء العائلة في الغالبية العظمى من الحالات الاحتفاظ لأنفسهم بما يحدث داخل الأسرة من أفعال عنف، وهو ما ستناقشـه الدراسـة وتحدد أسـبابه، من خلال نموذجها (منطقة المدينة المنورة ).

ويعـود ارتفاع معدلات العنف الأسري قياسـاً بـما يُعلن عنه، إلى عدم قيام الأسرة بوظائفها بالشـكل الصحيح من حيث الوظيفة البيولوجية المتمثلة في الإنجاب وإشـباع الدافـع الجنسي، والوظيفة الاجتماعية المتمثلـة في عملية التنشـئة الاجتماعية للأبناء من خلال إكسابهم القيم والمبادئ والاتجاهات والأفكار الأساسية والمهارات العقلية والمعايير الأخلاقيـة . وتوفـير حاجات أفراد الأسرة من مأكل ومشرب ومسـكن وملبس وغيره إضافة إلى اختفاء المكانة الاجتماعية .

والمجتمع السعودي جزء من العالم، طرأ على ثقافته تحولات وتبدلات في الجوانب الحضرية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، نتج عنها بروز أنماط وأشكال مختلفة للعنف الأسري لم تكن مألوفة في ثقافة المجتمع ؛ مثل قتل الآباء والأمهات والأخوة والأخوات والانتحار، وإساءة معاملة الأطفال والزوجات والخدم، وغيرهم من أفراد الأسرة.

## مشكلة الدراسة

تشـير بعض الدراسـات إلى أن بعض الثقافات لديها اتجاهات إيجابية نحو العنف، تتمثل في تشجع العنف في ظروف عديدة .وهذه الثقافات تطالب الذَّكَر أن يكون عنيفاً وعدوانيـاً نحـو أي نظرة أو هفوة أو تجاوز يحدث في وقت غير مناسـب من قبل الزوجة أو الأبناء ممن يعول، وأن شـعور الزوج بالمهانة بسـبب ضحكة أو نظرة أو الإدلاء برأي ؛ قـد يجعلـه يـضرب أو يقتل، كما أن هذه الثقافات التي تشـجع عـلى العنف تكون أكثر شيوعاً بين الفئات الاجتماعية الدنيا، وهي سبب رئيس لارتفاع معدلات جرائم العنف الأسري لدى هذه الجماعات.

وفي تقرير هيئة الأمم المتحدة الذي صدر في اليوم العالمي للمرأة (لعام ٢٠٠١) أشار في جزء منه للأوضاع في الهند، حيث كان من نتائج دراسة أجرتها المنظمة أن (٥٠٪) من

الأزواج أشـاروا إلى أنهم يضربون زوجاتهم بانتظام، وقد أشـارت إحدى الزوجات إلى أن زوجها يضربها بانتظام، بل ويشـعل فيها النار، وعند سـؤال زوجها ؟ اعترف بذلك وقال إنه يفعل ذلك لكي يؤدب زوجته ويدفعها لحسـن التصرف، وأشـار التقرير إلى أن الزوجات نادراً ما يلجأن للسـلطات للإبلاغ عن مثل هذه الحوادث، كما أن الزوجة لا تجد إنصافاً ممن حولها من أقارب، من أجل أن تحـافظ على زوجهـا ( سليمان، ٢٠٠٨م: ٧٤، ٧٥ ).

ويشير المتخصصون إلى أنه في مرحلة ما قبل التنمية والتحضر كانت قضايا العنف الأسري أقـل ؛ بسـبب نمـط الأسرة الممتدة التي يوجد فيهـا الأب والأم والأبناء وأبناء الأبناء وزوجات الأبناء، حيث تكون السلطة الأسرية موزعة على الأفراد بطريقة متساوية، الأمر الذي يشكل حماية لأفراد الأسرة ويحد من وقوع حالات عنف أسري في إطارها، إلى جانب الدور الذي يمارسه أفراد الأسرة لتحقيق الدعم والمساندة الاجتماعية، وتخفيف عوامل الضغط النفسي والإحباط، التي تعد من أهم أسباب العنف الأسري .

والحقيقة أن العنف الأسري بمختلف صوره وأشـكاله بدأ يطفو على السـطح في المجتمع السـعودي، وفق ما تؤكده الدراسات التي أجريت في المجتمع السعودي .ومن خـلال الحالات التي ترد للمستشـفيات، والشـكاوى العديدة التي تـرد لمراكز الشرطة ولجنة الحماية الاجتماعية، إضافة إلى معايشـتنا لحالات العنف الأسري من خلال طبيعة العمل الأمني في جهاز الشرطة.

ومهما بلغ كم الحالات التي تمثل واقع العنف الأسري إلا أنها تظل غير دقيقة، ولا تعكس الواقع الحقيقي، لأنه غالباً ما يحدث العنف الأسري في البيوت بعيداً عن الأنظار، ويبقـى الكثير من الحـالات في طي الكتمان، حفاظاً على الخصوصية الأسرية التي ترتبط بعديد من المعايير المختلفة.

ولكـي نتبين مدى انتشـار مشـكلة العنـف الأسري في المجتمع السـعودي، ونبرز أبعادها، نشـير إلى الإحصاء الرسـمي الصادر عن لجنة الحماية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنـورة خلال الأعـوام (١٤٢٦، ١٤٢٧، ١٤٢٨، ١٤٢٩هـ) حيث بلغ إجمالي حالات العنف الأسري (١٣٤) حالة .منها (٨٧٪) خاصة بالنساء، و (١٠٪) خاصة بالأطفال، و(٣٪) خاصة بالذكور.

وفي إحصائيـة شرطـة منطقة المدينة المنورة للأعوام من (١٤٢٠ حتى ١٤٢٩) فقد أشارت إلى أنواع مختلفة من قضايا العنف الأسري التي تم التعامل معها من قبل مراكز الشرطة المنتشرة في النطاق الجغرافي للمدينة المنورة.

وبناءً عليه فإن مشكلة الدراسة تتبلور في التساؤلات التالية :

١ ـ ما هو حجم مشكلة العنف الأسري في أوساط المجتمع بالمدينة المنورة ؟

٢ ـ ما هي الخصائص المميزة للمعتدى عليهم ( المعنفين ) من حيث متغير ( العمر، والجنس ) ؟

٣ ـ ما هي أنماط العنف الأسري الأكثر شيوعاً ؟

٤ ـ ما الأسباب المؤدية للعنف الأسري ؟

٥ ـ ما هي الإجراءات التي تتخذ من قبل الشرطة ولجنة الحماية الاجتماعية في المنطقة، لمعالجة حالات العنف الأسري ؟

٦ ـ ما الرؤية المستقبلية نحو أسر خالية من العنف الأسري ؟

## أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسـة في محاولتها تناول ظاهرة العنف الأسري كظاهرة نفسـية اجتماعية متعددة الأطراف . فعلى الرغم من أن لها جذوراً نفسية، إلا أنها تضم أيضاً بعداً اجتماعياً لما تشكله من آثار سلبية خطيرة على الفرد والمجتمع، من كافة الجوانب النفسية والاجتماعية والأمنية، مما يقتضي إعطاءها مزيداً من الاهتمام ؛ بمواجهتها والتعرف على أسـبابها وصـولاً إلى طرائـق معالجتها وحلِّهـا . انطلاقاً من الأسرة التـي أصبحت هدفاً لعوامـل التدمـير والهدم، بعد أن تراجعت عن قيمهـا ومبادئها، وطغت عليها الماديات، وفقـد الآباء السـيطرة على أفراد الأسرة . إلى أن تفشـى التفـكك والفوضى، وأصبحت الأسرة غير قادرة على أداء وظائفها المنوطة بها.

وتكمـن الأهمية العلمية لهذه الدراسـة في تركيزها على ظاهرة العنف الأسري من حيث الكشف عن الأسباب المؤدية للعنف الأسري، وأكثر أنماط العنف الأسري شيوعاً، والخصائص المميزة لأفراد العينة (الضحايا) .

أمـا الأهميـة التطبيقية فتتمثل فيما تنتهي إليه الدراسـة من تقديم رؤية قد تُسـهم في الحد من العنف الأسري.

## أهداف الدراسة

تهـدف الـدراسـة إلى ما يلـي :

١ ـ التعرف على حجم مشكلة العنف الأسري في مجتمع المدينة المنورة.

٢ ـ التعـرف عـلى بعض الخصائص المميزة للمعتدى عليهـم ( المعنفين ) من حيث متغير ( العمر، والجنس ).

٣ ـ التعرف على أنماط العنف الأسري الأكثر شيوعاً.

٤ ـ التعرف على الأسباب المؤدية للعنف الأسري.

٥ ـ التعرف على الإجراءات التي تتخذ لمعالجة قضايا العنف الأسري، من قبل جهاز الشرطة ولجنة الحماية الاجتماعية بالمنطقة.

٦ ـ تقديم رؤية مستقبلية في سبيل أسر تتجنب العنف.٠

٧ ـ استخلاص النتائج والتوصيات.

## منهج وأسلوب الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي الذي تستخدم فيه الأرقام والجداول، للوصول إلى نتائج موضوعية دقيقة ومحددة، ويكون دورنا تحليل هذه الأرقام واستقراءها ومعرفة دلالتهـا مـن خلال عرضها في جداول، وهو تحليل عام، بمعنى أنه يتجه إلى تحليل العينة مجال البحث بشكل تفصيلي، وليس تحليل العينات بناء على اختلاف الأعمار والنوعيات. ومن هنا فستكون هذه الدراسة تحليلية موثقة بالأرقام، حيث تشمل إحصاءات حالات العنـف الأسري التـي يتم التعامل معها من قبل جهـاز الشرطة ولجنة الحماية الاجتماعية بالمنطقة .

واختيارنا لهذه الآلية في التحليل، تتأتى من تميزها بالدقة، على الرغم من أنه يستنفد مجهوداً كبيراً في عمليات تفريغ البيانات وتصنيفها، بل يلزمه الوقت الطويل .وتكمن دقته في أن نسبة الخطأ ضئيلة للغاية، إذا ما قورن بالإحصاء العددي فقط.

ونعتمد أيضاً على السلاسل الزمنية السنوية وفق النمط الزمني للدراسة، لما لذلك الأسلوب من دور كبير في الحصول على المعلومات المتعلقة بحالات العنف الأسري بصفة مباشرة، وبدقة وموضوعية أكثر.

## مفاهيم الدراسة

المفاهيم الأساسية التي تتناولها الدراسة تتضمن (العنف)، و (العنف الأسري) وسيتم تعريفهما إجرائياً كخطوة منهجية، وذلك من أجل التفريق بينهما .وفيما يلي عرض لمدلول كل منهما :

### أولاً: مفهوم العنف

مصطلح العنف من المصطلحات المتداولة فهو ظاهرة تنطبق عليه كل سمات الظاهرة الاجتماعية، وهو أيضاً مشكلة تعني الخروج عن المألوف وتتسم بالنسبية .ورغم تناول كثير من المفكرين والباحثين لمفهوم العنف بشكل موسع، إلا أنهم لم يتفقوا على تعريف موحد بسبب ارتباط مصطلح العنف بعديد من الجوانب كالعدوان والإثم والضرر والإساءة، وجميعها تتفق في حدوث النتيجة المترتبة عليها وهي ظهور الأذى والضرر إما جسدياً أو نفسياً أو الاثنين معاً ومن حيث ارتباط العنف بالعدوان .

ولذلك يُعرَّف العنف على أنه : (تعبير صارم معبر عن القوة التي تمارس لإجبار الفرد أو الجماعة على القيام بعمل أو أعمال محددة يريدها فرد أو جماعة أخرى ويعبر العنف عن القوة الظاهرة، حيث تتخذ أسلوباً فيزيقياً (مادياً) مثل الضرب، أو يأخذ صورة أخرى تمثل الضغط الاجتماعي، وتعتمد مشروعية العنف على اعتراف المجتمع به).(التير، ١٩٩٧ : ١٤) .

كما يُعرَّف العنف بأنه : (سلوك مشوب بالقسوة والعدوان، والإكراه، وهو سلوك بعيد عن التحضر والمدنية، تحركه الدوافع العدوانية، والطاقات الجسمية، ويضر بالأشخاص أو ممتلكاتهم بهدف قهرهم) .(طه، ١٩٩٣م).

أما مصطلح العدوان والإساءة، كمصطلحين مرادفين للعنف شاع استخدامهما في الدراسات الحديثة ذات الصلة بالعنف بصورة عامة والعنف الأسري بصورة خاصة، فيُعرَّفان بأنهما : سلوك يصدر عن أفراد أو جماعات نحو فرد آخر أو جماعة أو اتجاه بذاته لفظياً كان أم مادياً، إيجابياً كان أم سلبياً، مباشراً كان أم غير مباشر، بسبب مواقف الغضب أو الإحباط أو الدفاع عن الذات والممتلكات، أو الرغبة في الانتقام، أو الحصول على مكاسب محدودة، وترتب عليه إلحاق أذى بدني أو مادي أو نفسي بصورة متعمدة بالطرف الآخر أو الأطراف الأخرى .(سليمان، ٢٠٠٨م : ٢٧)

ومن هذا المنطلق فإننا نعرف العنف إجرائياً بما يلي : سلوك بصورة اعتداء نفسي أو جسدي أو جنسي يتعرض له أحد أفراد الأسرة من فرد آخر ينتمي لنفس الأسرة.

## ثانياً: مفهوم العنف الأسري

يُشير المصطلح إلى أن العنف الأسري : هو العنف الذي يحدث في مجال الأسرة .وتتباين اتجاهات تعريف العنف الأسري بحسب مرجع التعريف إما قانونياً أو نفسياً أو اجتماعياً أو دينياً أو سياسياً .وتوجد اختلافات حول تحديد مفهوم العنف الأسري فإلى جانب هذا المصطلح نجد فريقاً من الباحثين يطلق عليه العنف المنزلي الذي يحدث داخل المنزل، وفريق آخر يسميه العنف العائلي باعتبار محيط العائلة أوسع من محيط الأسرة ليشمل الأخوة والأخوات، والأعمام والعمات، والأخوال والخالات، وأبناء العمومة وغيرهم .كما أن الضحية ليست دائماً الزوجة والأبناء، فقد يكون الزوج أو رجلاً آخر، وقد يكون المعتدي الزوجة، أو الأبناء كما في حالات عقوق الوالدين.

وتتفق معظم الدراسات ذات العلاقة بالعنف الأسري على أنه سلوك يحدث في إطار الأسرة وبين أفرادها ومن بينهم يكون المعتدي والمُعتدى عليه سواء كان رجلاً أو امرأةً أو طفلاً أو خادمة.

وتظل عبارة (إطار الأسرة) غير واضحة الأبعاد بحكم خصوصية الأسرة في مجتمعنا من حيث البناء والنسق القرابي الذي يجمعها.

ولهذا فإن العنف الأسري يُعرَّف بأنه : (اعتداء على الإنسان في جسمه أو نفسيته أو سلب حريته، وذلك في إطار مؤسسة الأسرة، ومصادرة أو إلغاء قدرة الشخص وحقه في اتخاذ القرار الذي يخص جسمه وحياته وسلوكه).(الرديعان، ٢٠٠٨ : ٨٩، ٨٨)

كما يُعرَّف العنف الأسري بأنه : (أي اعتداء أو إساءة حسية، أو معنوية، أو جنسية، أو بدنية، أو نفسية من أحد أفراد الأسرة أو الأقارب أو العاملين في نطاقها تجاه فرد آخر كالزوجة والأطفال والمسنين والخدم على وجه الخصوص، بحيث يتضمن ذلك تهديداً لحياتهم وصحتهم البدنية والعقلية والنفسية والاجتماعية وأموالهم وعرضهم) . (اليوسف، وآخرون، ٢٠٠٥ م: ١٧)

وكما أشرنا فإن بعض الباحثين يتبنى مصطلحاً مرادفاً للعنف الأسري، بما يسمى العنف العائلي، ولبيان المقاربة بينهما نورد تعريفاً للعنف العائلي يتضمن (محاولة التسلط وفرض السيطرة وبث الخوف باستخدام العنف أو أي وسيلة أخرى من الإيذاء، حيث يمارس المعتدي سيطرته باستخدام العنف الجسدي، أو الإيذاء المعنوي أو الجنسي أو الضغط الاقتصادي، أو العزل أو التهديد أو الإكراه أو إساءة معاملة الأطفال) . (اليوسف، وآخرون، ٢٠٠٥ م: ١٥،١٤)

وفي ظل عدم وجود تعريف متفق عليه للعنف الأسري فإن دراستنا هذه تتبنى تعريفاً إجرائياً على النحو التالي : أي سلوك سلبي يصدر عن أحد أو بعض أعضاء الأسرة نحو بعضهم البعض بقصد إلحاق الأذى .

## الإطار النظري للدراسة

### أولاً : أنماط العنف الأسري وأنواعه

استناداً إلى التعريف الإجرائي للعنف الأسري الذي تضمنته هذه الدراسة، أشرنا فيه إلى أن العنف الأسري هو سلوك سلبي يصدر عن أحد أو بعض أعضاء الأسرة نحو بعضهم البعض، بقصد إلحاق الأذى النفسي أو الجسدي أو الجنسي، وضحاياه الزوجات والأطفال وكبار السن والخادمات . ولكون العنف الموجه ضد المرأة هو الأكثر شيوعاً

وهو مقصد معظم الدراسات فإننا سنتناول أنماط هذا النوع من العنف الموجه نحو المرأة على النحو التالي :

١ ـ العنف الجسدي : وهو أشد وأبرز مظاهر العنف ويشمل الضرب، وشد الشعر، والدفع، والصفع، والمسك بعنف، والكي، والحرق، والدهس، والعض، ولوي الذراع، وكسر العظام، واستخدام مواد سامة أو حارقه، وإطلاق عيار ناري، ورمي الضحية بآلة حادة أو بقطعة من أثاث المنزل . وتتفاوت أنواع العنف الجسدي من أبسط الأشكال إلى أخطرها وأشدها الذي قد يصل إلى القتل.

٢ ـ العنف النفسي : هو أي فعل مؤذٍ نفسياً، يمس عواطف المرأة ومشاعرها مثل: هجر الزوجة دون مبرر، وممارسة ضغوط نفسية عليها، والإهمال، والشتم، والنعت بألفاظ بذيئة، والاتهام بالباطل، وإساءة الظن، والحرمان من رؤية الأهل، وتوجيه اللوم، والترويع.

٣ ـ العنف الجنسي : ومن صوره : التحرش الجنسي، والشتم بألفاظ جنسية نابية، وإجبار الزوجة على القيام بأفعال جنسية لا تحبها، أو إكراهها على التعري، أو التصوير، أو مشاهدة القنوات الإباحية، أو الاغتصاب الذي يعد من أسوأ صور العنف الجنسي.

٤ ـ العنف الاجتماعي : ويظهر في صورة فرض حصار اجتماعي على المرأة، وتضييق الخناق على فرص انخراطها في حياة اجتماعية تحقق تواصلها وتفاعلها مع المجتمع، وعضلها من قبل ولي أمرها، ومنعها من التعليم أو العمل دون مبرر، والتدخل في الشؤون الخاصة لها .

٥ ـ العنف الاقتصادي : ويدخل ضمنه : منع المرأة من الحصول على العمل، أو منعها من الاستمرار في عملها، والاستيلاء على ممتلكاتها الشخصية وراتبها، وإجبارها على الاقتراض من البنوك.

٦ ـ العنف التعليمي : ويعني بأبسط أشكاله حرمان الفتاة من التعليم، أو إجبارها على ترك مقاعد الدراسة، وتهديدها بإيقاف تعليمها، وإجبارها على دراسة تخصص معين .(سليمان، ٢٠٠٨ م: ٦٠)

٧ـ العنف اللفظي : ويشمل : السخرية، والتوبيخ، وإطلاق الألقاب بهدف التحقير أو ما يسمى بالوصم الاجتماعي، وتهديد الزوجة بالطلاق، أو الزواج بأخرى .

## أنواع العنف الأسري

أشرنا فيما سبق إلى أنماط العنف الأسري التي تشكل المرأة محورها، ولكون المحيط الأسري في حالات كثيرة مسرحاً لأحداث العنف الأسري، ففيه – إلى جانب المرأة – الأطفال والمسنين وخدم المنازل، وهم في الغالب ضحايا لاعتداءات العنف الأسري، مما يتطلب الإشارة إلى هذه الأنواع من العنف الأسري على الوجه التالي :

## العنف ضد الزوجات

إن معظم الدراسات المتعلقة بالعنف الأسري، ركزت اهتمامها على العنف ضد الزوجات، وأول ما يتبادر إلى الذهن عند ذكر حادثة عنف عائلي ؛ أن زوجاً اعتدى على زوجته، ورغم أن معظم حالات العنف ضد الزوجات لا يتم الإبلاغ عنها، ولا تمثل الواقع الفعلي للظاهرة كأرقام إحصائية، إلا أنها في ازدياد مطرد كونها ظاهرة طبيعية ومتوقعة، وتشير الإحصاءات الحكومية في الولايات المتحدة الأمريكية إلى أن (٣٠٪) من النساء تقريباً تم الاعتداء عليهن، مقابل (٤٪) من الرجال تعرضوا للضرب من قبل زوجاتهم حالياً أو من زوجاتهم سابقاً، وأظهرت دراسة أخرى أن (٦ , ٤٪) من أفراد العينة تعرضوا للضرب بقسوة من قبل زوجاتهم.(سليمان، ٢٠٠٨م : ٥٧)

وعن العنف الأسري الموجه للزوجة في العالم العربي فقد بينت دراسة أجريت في المجتمع المصري إلى أن الزوجات هن أكثر تعرضاً لجرائم العنف الأسري، وأن معظم المجني عليهن من الشباب، حيث اتضح أن نسبة (٨ , ٤٧٪) منهن يقعن في المرحلة العمرية من (٢٠ – ٣٠) عاماً، وأن المرأة معرضة لممارسة العنف الأسري ضدها منذُ مرحلة الطفولة حتى مرحلة الشيخوخة، حيث إن المرأة في هذه المرحلة تكون غير قادرة فيزيقياً على الدفاع عن نفسها، وغير قادرة على طلب الحماية القانونية. (عمران، ٢٠٠٥م: ١١٨)

وكما أوردنا سابقاً فإن المجتمع السعودي يعاني هو أيضاً من هذه الظاهرة كغيره من المجتمعات الأخرى. ففي دراسة أجريت عن العنف الأسري ضد الزوجات في المجتمع السعودي توصل (الجبرين، ٢٠٠٥م) إلى بعض من خصائص وسمات الأزواج من مرتكبي العنف على النحو التالي:

١ ـ عدم القدرة على السيطرة على الانفعالات وضبط النفس.

٢ ـ المزاج المتقلب.

٣ ـ الخوف من هجران الزوجة.

٤ ـ إدمان المسكرات والمخدرات.

٥ ـ توقعات ومطالب غير واقعية أو مبالغ فيها.

٦ ـ إتيان سلوكيات جنسية شاذة قد تكون محرمة

وعن خصائص وسمات الزوجة المتعرضة للعنف أورد الباحث النتائج التالية:

١ ـ عاطفية تبحث عن الحب بصورة تفوق المستوى الطبيعي.

٢ ـ لديها انخفاض في تقدير الذات.

٣ ـ لا تستطيع هجر بيت زوجها.

٤ ـ تحتاج إلى التفاعل مع الآخرين من أجل إثبات الذات.

٥ ـ لا تعبر عن الغضب بصورة طبيعية، وتميل إلى كظم الغيض. (الجبرين، ٢٠٠٥م)

## العنف ضد الأطفال

بدأ الاهتمام بالعنف ضد الأطفال عندما قام طبيب شرعي فرنسي ( Ambroise Tardieu ) بفحص (٣٢) طفلاً ضربوا وأحرقوا حتى الموت، ووصف الأعراض التي تظهر عليهم كنتيجة لإساءة المعاملة، وكسر العظام، والموت بسبب العنف والضرب والإهمال ( Wells, S. 1995)، وتوالت الدراسات في مجال الطب الشرعي حول العنف ضد الأطفال في أمريكا وبريطانيا لتكشف مزيداً من صور العنف وإساءة معاملة الأطفال. وظهر الكثير من الكتب والبحوث والمقالات المهتمة بموضوع العنف ضد الأطفال،

وأسـهمت إلى حدٍ بعيد في الفهم والتنبوء للمشـكلة، والوصول إلى تعريف للعنف ضد الأطفال يتضمن ((إلحاق الأذى والضرر الجسدي المقصود بالطفل من قبل والديه، أو من يقوم على رعايته، وذلك من خلال الضرب المبرح)) ( Levine,E. & Sallee,A. 1986 ).

والعنف ضد الأطفال يعني استخدام العقوبة البدنية أو النفسية المتكررة من جانب الوالدين أو أحدهما للأطفال القصّر سواء أكان ذلك عن طريق الضرب المقصود والعقاب البدني المبرح وغير المنظم، أو السخرية والإهانة المستمرة للطفل، أو إهمال رعايته وعدم توفـير احتياجاتـه الصحيـة والجسـمية والنفسـية والاجتماعية الأساسـية، أو من خلال استغلال الأطفال من جانب القائمين على رعايتهم وتكليفهم بأعمال فوق طاقتهم.

وأسباب إساءة معاملة الأطفال والتعامل معهم بأنواع مختلفة من العنف لا يمكـن إرجاعـها إلى سبـب محـدد . (اليوسف، وآخرون، ٢٠٠٥م : ٤٩، ٥٠)

وبصفة عامة يمكن القول إن أسـباب العنف ضد الأطفال والمعاملة السـيئة تعود إلى عوامل متداخلة ومترابطة بشخصية الوالدين، ومزاج الطفل، وحجم الضغوط التي تواجهه والذي يؤدي بدوره إلى زيادة الضغوط على النظام الأسري بشكل عام.

وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن الآباء والأمهات الذين يمارسون العنف ضد أطفالهم يتميزون بعدد من الخصائص والصفات التالية :

١ ـ الحرمان والقسوة وإساءة المعاملة التي مروا بها.

٢ ـ العبء الاجتماعي والاقتصادي الذي واجهوه.

٣ ـ الأفكار والمعتقدات الخاطئة التي يحملها الوالدان عن دورهم وأسـلوب تربية أطفالهم.

٤ ـ النرجسية والأنانية والاندفاعية والعدوانية.

## العنف ضد المسنين

اسـتخدم الباحثـون مصطلحـات مختلفة للدلالـة على ظاهرة العنف ضد المسـنين كالإهمال، والإساءة البدنية، والاستغلال، والضحية الصامتة، ويرى بعض الباحثين أن

هناك اختلافاً حول هذه المصطلحات، ويفضلون استخدام مصطلح الإهمال للدلالة على ما يتعرض له المسنون في المجتمعات العربية والمجتمع السعودي على وجه الخصوص، ويحددون أنواع الإهمال الذي يتعرض له المسن في الجوانب التالية :

١ ـ الإهمال السلبي : المتمثل في عدم مقدرة الأسرة على إشباع حاجات المسن الصحية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية ؛ بسبب ظروف الأسرة الاقتصادية، أو بسبب تركيبة الأسرة.

٢ ـ الإهمال غير المقصود : وذلك عندما يتعرض المسن لإهمال غير واضح،أو بسبب عدم وجود من يعتني به.

٣ ـ الإهمال المقصود : وهو المتعمد من جانب الأسرة كعدم الاهتمام بصحة المسن وعلاجه.

٤ ـ إهمال النفس : وذلك من جانب المسن نفسه.

٥ ـ الإهمال النفسي والعاطفي : كعدم مخاطبته أو التحدث إليه.

أما عن أسباب إساءة معاملة المسنين فهي متعددة باتفاق كثير من الدراسات، ومن أبرز الأسباب ما يلي :

١ ـ الضغوط التي تواجه القائمين على رعاية كبار السن خاصة المعوقين.

٢ ـ عدم كفاءة القائمين على رعاية المسنين، ونقص الخبرات والمهارات التي تساعدهم على التعامل معهم.

٣ ـ عدم وجود برامج وخدمات وموارد لدى جهة الرعاية.

٤ ـ وجود العنف أصلاً داخل أسرة المسن نتيجة الخلافات الأسرية.

٥ ـ معاناة مرتكبي العنف من مشكلات شخصية، كالإدمان على المخدرات والمسكرات، والاضطرابات النفسية والمشكلات الاقتصادية.

٦ ـ وجود عجز أو إعاقة لدى المسنين تجعلهم غير قادرين على رعاية أنفسهم، مما يضطرهم للاعتماد على غيرهم في تصريف أمورهم، ومن ثم يكونون أكثر عرضة للعنف من غيرهم. (الجبرين، ٢٠٠٥م)

## العنف ضد الخدم

من واقع معايشتنا المهنية في العمل الشرطي لقضايا العنف ضد الخدم، ومن خلال طرح القضية في بعض وسائل الإعلام والصحافة المقروءة على وجه الخصوص، يتبين بأن مشكلات الخدم تنحصر بالهروب عن الكفلاء نتيجة تعرضهن للعنف بأشكاله المختلفة مثل : سوء المعاملة، وعدم صرف الرواتب، وتعرضهن لاعتداء جنسي، وقيام الأسرة بإعارة الخادمة للعمل لدى الغير، ووجود اختلاف بين الخادمة والأسرة في العادات والتقاليد، وافتقاد الخادمة لأهلها وأبنائها، وفي بعض الأحيان إذا لم تتمكن الخادمة من الهرب ؛ فإن بقاءها يعرضها للعنف الجسدي أو الجنسي ويتمثل العنف الجسدي بالضرب، والكي، والحجز في غرفة ما، أو منعها من الطعام، وضربها بالعصا أو الطعن بالسكين، واحتمال تعرضها للعنف الجنسي من قبل أحد أفراد الأسرة، مما يجعل بعضهن يلجأن إما للانتحار أو الهروب من المنزل، والتعرض لحوادث السقوط والإصابات الخطيرة من جراء محاولة الهروب.

والعنف ضد الخدم موجود في كل أنحاء العالم، وليس مقصوراً على مجتمع دون آخر وهو يقع ـ في الغالب ـ من جانب الزوجات، وبصفة خاصة اللاتي لا يعملن كونهن قريبات من الخدم، ويرصدن كل تقصير قد يقع من الخادمات، سواء في الأعمال المنزلية، أو الاعتداء على الأطفال، وفي حال رصد أي تقصير، يقابله رد فعل من جانب الزوجة يتسم بالعنف .

وفي دراسة أجريت في المجتمع السعودي (١٩٨٤) لمعرفة أسباب هروب الخادمات، والظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للأسر التي هربت منها الخادمات شملت (٤٩) كفيلاً و(٥٢١) خادمة في الرياض وجدة ومكة المكرمة، توصلت إلى النتائج التالية :

١ ـ أسباب الهروب كما ذكرن الخادمات جاءت على النحو التالي :

- (٥٠,٩٪) بسبب سوء معاملة رب الأسرة .
- (٤٨,٩٪) بسبب عدم صرف رواتبهن بشكل منتظم.
- (٤٧,٨٪) بسبب كثر الأعمال والأعباء في المنزل.

- (٢٨٪) بسبب عدم توفر العناية الصحية، وسوء معاملة بعض أفراد الأسرة.
- (٣, ١٦٪) بسـبب التعرض لحالات العقاب البدني، والاعتداء الجنسي من قبل أحد أفراد الأسرة.

ب ـ أسباب الهروب من وجهة نظر الكفلاء جاءت كما يلي :

- (٧, ٣٥٪) بسبب قيام بعض الأشخاص بإقناع الخادمة على الهرب من المنزل.
- وتتناقـص النسـبة لتصل إلى (٣, ٤٪) لصالح سـوء المعاملـة من بعض أفراد الأسرة.
- (٢٪) بسبب سوء معاملة الزوجة، والتعرض لاعتداءات جنسية أو بدنية من قبل بعض أفراد الأسرة . (مبارك، ١٩٨٤)

## ثانياً: المنظور الإسلامي للعنف الأسري

من المُسَلَّم به، أن الأسرة هي أقوى منظمات المجتمع، فهي الخلية الاجتماعية الأولى التي ينتظم من خلال سلوكياتها أفراد الأسرة جميعا.

و مـا اهتمام الإسـلام بـالأسرة إلا دليل واضح عـلى أهميتها في بنـاء المجتمع، من خلال تنظيم العلاقات الأسرية بطريقة لم يسبق لها أي نظام قديم أو معاصر. فقد أوجب الإسلام حسن المعاملة بين أفراد الأسرة الواحدة، وبين الزوجين على وجه الخصوص.

وقد كرم الإسـلام المرأة، سـواء كانت زوجةً أو بنتاً أو أماً، وجعل للزوجة حقوقاً اجتماعية مثل :

- أن يحسـن الـزوج عشرتهـا، فعن حكيم بن معاوية القشري عـن أبية قال : قلت يا رسـول الله ماحق زوجة أحدنا علية ؟ قال : «أن تطعمها إذا طعمت وتكسـوها إذا اكتسيت ولا تضرب الوجه ولا تقبح ولا تهجر إلا في البيت» (أبو داود، رقم الحديث ١٨٣) .وفي هذا الحديث الشريف إشارة واضحة إلى نبذ العنف الأسري بكافة صوره وأشكاله.

ـ لها حق العمل فيما لا يتعارض مع نظام الأسرة.

ـ ومن الحقوق المستحقة للزوجة، حق المهر، والنفقة، والتعليم، والحضانة، والعلاقة الجنسية.

كما أعطى الإسلام اهتماماً خاصاً بالأطفال، وأقر حقوقاً أساسية للطفل يقع على عاتق الآباء القيام بها.

## ثالثاً : أسباب العنف الأسري

إن محاولة معرفة أسباب العنف الأسري بالشكل الذي هو علية الآن في المجتمع، ليست من الأمور السهلة، لتداخل وتشابك الأسباب المؤدية إلى العنف الأسري، التي لا يمكن إرجاعها لسبب بعينه، ولكون ظاهرة العنف لم تجد العناية والاهتمام المطلوبين إلا مؤخراً، رغم قِدَم الظاهرة .

فالعنف ـ كما سبق الإشارة إليه ـ من الظواهر المشكلة والمعقدة التي يصعب تفسيرها بحسب نمط أو اتجاه محدد، وإنما تتضافر في نسيج بنائه عدة عوامل لتشكل في النهاية لحمته وسداه . وهو في إجماله يرجع ـ بشكل مبدئي ـ إلى مجموعة من الاختلافات والتناقضات في الأبنية الشخصية الأسرية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية في محيط المجتمع، والتي سوف تتضح أكثر عند استعراضها على النحو التالي :

### الأسباب الشخصية

وهي أسباب تتعلق أصلاً بالمتغيرات المرتبطة بداخليات الشخص مثل: التأثيرات البيولوجية كالعيوب الخلقية،والإعاقات والعجز،وزيادة الإفرازات أو نقصها وتعطيل بعض الوظائف الحيوية، كذلك التأثيرات المتعلقة بالشخصية والتنشئة الاجتماعية وحزمها وتشددها وتسلطها، أو تسيبها وتهاونها وتسامحها وتساهلها .

إضافة إلى أن هناك من الشخصيات ما يطلق عليها شخصية تطلعية تسلطية أو سطوية بالفطرة، تتسم بالميل إلى العدوان والعنف (ظاهراً أو مستتراً) تقف ضد أي اتجاه إيجابي، وتعارض بل تعاقب كل من يظهر ميلاً نحو التسامح .(بدر، ١٩٩٥ : ١٨٠، ١٨١)

## الأسباب الأســرية

الوضع الأسري بصورة عامة ينعكس على الأبناء، سواء سلباً أو إيجاباً، وفقاً لدرجة الاستقرار الأسري، فالتصدع الأسري، ما هو إلا صورة من صور عدم الاستقرار الأسري، الذي يشكل صورة من صور انعدام الضبط الاجتماعي . والثابت أن الأسرة من أهم عوامل الضبط الاجتماعي، وهي الأقوى أثراً في سلوك الإنسان في مختلف المواقف، وتحت شتى الظروف (المرواني، ٢٠٠٩ : ١٣٥) . كما يعد التصدع الأسري صورة من صور التفكك الاجتماعي الذي يوصف بأنه اضطراب أو انشقاق أو صداع على الإجماع، يحدث في نطاق جماعة من الجماعات أو في مجتمع، ويؤثر على العادات الاجتماعية السلوكية المقررة، أو على النظم الاجتماعية ؛ بصورة تجعل من المستحيل أن يتحقق لهذه الأمور أداءً وظيفياً منسجماً نسبياً دون حدوث توافق له دلالته. (المرواني، ٢٠٠٩ : ١٣٦)

ومن الأسباب التي ترتبط بسلوكيات العنف، أسلوب الأسرة في التنشئة الاجتماعية؛ فالعقاب والقسوة والمحاسبة التي يوقعها الوالدان أو أحدهما على الأبناء بدون تقنين؛ قد تؤدي إلى حدوث ردة فعل عنيفة من الأبناء ضد آبائهم، أو يُعبَّر عنه بالخروج من المنزل، والتعامل مع كل ما يواجهه بعنف وغضب قد يؤدي إلى العنف أو الاعتداء على السلطة الاجتماعية.

## الأسباب الاقتصادية

تؤكد الدراسات العلمية وجود ارتباط بين الأزمات الاقتصادية والانحراف السلوكي داخل المجتمع. فالأسباب الاقتصادية يترتب عليها تغيير يحدث في المجتمع، سواء كان هذا التغيير ثقافياً أو فكرياً أو مادياً وأن هذه التغيرات تؤدي إلى تغيرات في معدلات الجريمة والعنف على مستوى المجتمع والأسرة، ولعل الأسباب الاقتصادية المؤثرة في حدوث العنف تتمثل في : البطالة (الفعلية السافرة، أو المقنعة) وانخفاض الدخول، والفقر، والغلاء، وارتفاع الأسعار.

كما أن تفشي البطالة بين أفراد المجتمع، يؤدي حتماً إلى مشاكل عديدة، فاليد الفارغة أداة في يد الشيطان، يستخدمها لإحداث الضرر بالفرد والمجتمع، وتؤدي إلى حدوث

تراكمات لديهم نتيجة للشعور بالعجز وعدم القدرة على مساعدته وتحقيق طموحاته فيصاب الشاب بنوع من العداء والرفض للواقع الاجتماعي والسخط على المجتمع، مما يكوِّن اتجاهات سلبية ومشاعر عدائية تجاه المجتمع وأفراده، في شكل سلوك عدائي عنيف. (القرشي، ١٩٩٨م : ٥٩)

ولا شك أن العوامل الاقتصادية تعد من العوامل المؤدية إلى سلوك الانحراف والعنف، ولكنها ليست العوامل الوحيدة المسببة للسلوك المنحرف، وإننا لنؤيد أصحاب المدرسة التكاملية، عند تفسيرهم لعلاقة العوامل الاقتصادية بالعنف . حيث ذهبوا إلى أن العوامل الاقتصادية تعد من العوامل الإجرامية المهيئة والمساعدة لحدوث الجريمة، وإذا صادفت تلك العوامل استعداداً إجرامياً لدى الفرد فإنها تتفاعل معه فتحدث الجريمة، وهذا ما يُفسر أن حالة الفقر والظروف الاقتصادية القاسية التي قد يعاني منها بعض الأشخاص، لاتؤدي إلى أن يقوموا بارتكاب الجريمة، لعدم وجود الاستعداد الإجرامي لديهم أصلاً .

## الأسباب الثقافية

إن الثقافة في مفهومها التقليدي هي ذلك الكل المعقد والمركب من المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاقيات والقانون والعادات والتقاليد، وكل ما صنعه الإنسان لينظم به حياته كعضو في المجتمع، وهي طريقة حياة الجماعة كما صنعتها في بيئتها متضمنة كل الإنتاجات المادية وغير المادية ( المعنوية ) التي تنتقل من جيل إلى جيل، كما أنها التراث الإنساني الذي يتوارث من جيل إلى جيل، يتأثر به ويؤثر فيه، يعتز به بل ويتعصب له في الأغلب الأعم. (بدر، ١٩٩٥ م: ١٨٥)

وتمثل وسائل الإعلام في عالمنا المعاصر أحد المكونات الرئيسية للنسق الثقافي للمجتمع، باعتبارها ضرورة من ضرورات التواصل الاجتماعي بين أفراد المجتمع الواحد، ومن أبرز وسائل التواصل العامة : الصحف والمجلات وقصص الأطفال والمذياع والتلفاز والسينما والإنترنت، وهذه الوسائل قدر ما تحمل من إيجابيات على الاتجاهات النفسية لأفراد المجتمع قاطبة، فإنها تحمل من طرف آخر سلبيات على الأنماط السلوكية، الأمر الذي يتبعه زيادة معدلات الجريمة والعنف.

ويشير (لال، ٢٠٠٧م) في دراسة أجراها لمعرفة العوامل التي تُسهم في تطوير سلوك العنف لدى الشباب إلى ثلاثة عوامل رئيسية زادت فرص تطور العنف بين الشباب المراهقين، الذين أظهروا سلوكاً عدوانياً مثل : تعرضهم للعنف سواء بمشاهدة أعمال عنيفة أو السماع عنها ونقصان الرقابة الأسرية، وعدم اهتمام الآباء بأطفالهم، ومشاهدة الأفلام التلفزيونية والسينمائية العنيفة، التي تزيد من انخراط المراهقين في السلوك العدواني بنسبة كبيرة (لال، ٢٠٠٧م : ٢٩٨)

# الدراسـات السـابـقة

## أولاً: الدراسات المحلية

الدراسات المحلية التي أجريت حول ظاهرة العنف الأسري في المجتمع السعودي، تكاد تكون نادرة، رغم حدوث الظاهرة وبروزها في السنوات الأخيرة، حيث تزايدت حالات العنف الأسري ضد الفئات المستضعفة من النساء والأطفال والمسنين، وأخذت بعداً إعلامياً كبيراً، دفع بالدولة إلى مزيدٍ من الاهتمام بهذه الظاهرة من خلال إنشاء برنامج الأمان الأسري الوطني ؛ كجهة منوط بها الحماية والرعاية والمعالجة لضحايا العنف الأسري، واتجه عديد من الباحثين المتخصصين إلى إعداد الدراسات العلمية حول ظاهرة العنف الأسري لمعرفة حجمها وأسبابها وآثارها وطرق التعامل مع الضحايا والمعتدين، واستعراضنا لها هنا، يضيء المجال الاجتماعي العام لظاهرة العنف الأسري (المملكة/ المجتمع السعودي ) وهو المكان الذي تتجه دراستنا لرصد حالات العنف في أحد مجالاته المكانية المدينة المنورة، كما أن استعراضنا لها يتسق منهجياً مع خط الدراسة، حيث وحدة الثقافة الاجتماعية، دينياً وعاطفياً وسلوكياً . ( مجتمع المدينة المنورة ) مما يفسر لنا طبيعة وسياق حالات العنف الأسري . وتتباين هذه الدراسات في أهدافها وفي مناهجها البحثية، والعينة المستهدفة، والنتائج التي تم التوصل إليها وفيما يلي نستعرض بعضاً من الدراسات المحلية التي تناولت ظاهرة العنف الأسري في المجتمع السعودي على النحو التالي :

١ ـ أجرى عبد الله اليوسف وآخرون (٢٠٠٥م) دراسة ميدانية عن العنف الأسري في المجتمع السعودي تهدف إلى معرفة حجم وأنواع وأنماط العنف الأسري التي يتعرض لها كل من (المرأة والطفل والخادمة والمسن)، استخدم في دراسته منهج المسح الاجتماعي وتكونت العينة من (٣٦٩) مبحوثاً في مختلف مناطق المملكة، وأوضحت النتائج، أن العنف الأسري غالباً ما يقع في الأسر المفككة بسبب الطلاق أو وفاة أحد الوالدين أو إدمان أحد أفرادها، وأن أكثر أنواع الإيذاء تقع بسبب الإهمال، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن أغلب حالات العنف الأسري الموجه للنساء هو عنف نفسي وجسدي، وبالنسبة للعمالة المنزلية فهي تتعرض للعنف البدني، أما المسنون والأطفال فيكون بسبب الإهمال من قبل الأسرة.

٢ ـ أجرى خالد الرديعان (٢٠٠٨م) دراسة عن العنف الأسري ضد المرأة لمعرفة أكثر أنماط وأسباب العنف الأسري، وشملت العينة (٢٦٧) مبحوثة من النساء المترددات على بعض مراكز الرعاية الصحية الأولية في مدينة الرياض، وصنف العنف إلى ثمانية أنماط : بدني، ونفسي، واجتماعي، وجنسي، ولفظي، وصحي، واقتصادي، وحرمان وإهمال .أوضحت النتائج انتشار العنف الاجتماعي واللفظي والاقتصادي بدرجة أكبر من العنف الشديد كالبدني والجنسي.

بالإضافة إلى انتشار عنف الأزواج .كما بينت الدراسة أن من أسباب العنف : تمسك المرأة برأيها، وكثرة متطلباتها المادية، وعدم طاعة الزوج أو الولي، وبسبب الفروق الفردية بين الجنسين، وسيادة منظومة قيم اجتماعية معينة، تبرر العنف ضد المرأة، إضافة إلى ضعف أنظمة الحماية، وصعوبة وصول الضحايا إلى الأجهزة الضبطية، وعدم توفر مراكز إرشاد أسري، وإحجام المرأة عن طلب المساعدة ممن حولها .(الرديعان، ٢٠٠٨م)

٣ ـ أجرى سعد الزهراني (٢٠٠٤) دراسة ميدانية عن ظاهرة إيذاء الأطفال في المجتمع السعودي على عينة من الطلاب الذكور عددهم (٢٠٥٠) طالباً تتراوح أعمارهم بين (١٠ – ١٧) عاماً في كل من الرياض ومكة والدمام، توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

ـ وجود ظاهرة إيذاء الأطفال في المجتمع السعودي، وأن نصف أفراد العينة يتعرضون لصورة من صور الإيذاء في حياتهم اليومية.

ـ أكثر أنواع الإيذاء هو الإيذاء النفسي، حيث بلغت نسبته (٧٠٪)، يليه الإيذاء البدني ونسبته (٣٠, ٢٥٪)، ثم الإهمال بنسبة (٩, ٢٣٪).

ـ أعلى نسبة تعرضت للإيذاء هم الأيتام، يليهم الحالات التي يكون فيها الوالدان منفصلين، ثم التي يكون فيها الوالدان مطلقين، ثم التي يكون فيها الوالدان على قيد الحياة، فالحالات التي يكون فيها الأب متوفى، وأدناهم المتوفاة أمهم .

ـ يعاني ضحايا الإيذاء من مشكلات اجتماعية ونفسية وصحية وتربوية.

وأوصت الدراسة بالاهتمام بتعميم البرامج الوقائية والعلاجية، والكشف المبكر عن حالات الاعتداء وكيفية التعامل معها. (الزهراني، ٢٠٠٤م)

كما أجرت منيره آل سعود (٢٠٠٠م) دراسة عن ظاهرة إيذاء الأطفال وأسباب وخصائص المتعرضين لـه. وتكونت العينة من (١٨٢) من المهنيين من أطباء الأطفال والنفسيين والأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين بمستشفيات الرياض .أوضحت النتائج أن أكثر أنواع الإيذاء هو البدني بنسبة (٥, ٩١٪)، يليها حالات الإهمال (٣, ٨٧٪)، ثم الإيـذاء النفسي (٥, ٥٣٪)، ثم حالات الإيذاء الجنسي (٥, ٤٦٪) ثم حالات الأطفال الذين تعرضوا لأكثر من نوع (١٦،٩٪) .وأن أكثر المعتدين على الأطفال هم الذكور بنسبة (٦, ٦٧٪) والإناث بنسبة (٤, ٦٣٪)، كما أن الأمهات سجلن أكثر اعتداء على أطفالهن بنسبة (٧٤،٦٪) ثم الآباء (٧٣،٢٪)، ثم زوجة الأب (٧, ٥٠٪)، ثم العاملون في المنزل (٨, ٣٣٪)، ثـم الأخ (٩, ٢٣٪)، يليهـم زوج الأم (٧, ١٩٪)، والأخـت (٥, ١٥٪) والأعمام (٦, ٥٪)، وأخيراً الأخوال (٢, ٤٪) .كما أوضحت النتائج أن أعمار الأطفال الذين تعرضوا للإيذاء دون السنتين بنسبة (٢, ٦٦٪) ثم الذين تقع أعمارهم بين (٤ – ٦) سنوات بنسبة (٤, ٦٣٪) ثم الفئة من (٦ – ٨) سنوات بنسبة (٩, ٥٤٪) إضافة إلى أن أسر الأطفـال الذين تعرضوا للإيذاء تتميز بالتفـكك، وانخفاض الدخل، والأب لديه أكثر من زوجة، ومستوى تعليم الوالدين منخفض، إضافة إلى زيادة عدد أفراد الأسرة. (آل سعود، ٢٠٠٠م)

إن هـذه الدراسـات وفقـاً لإحصائياتها الرقميـة، وعيناتها الأسريـة والاجتماعية، وتفاوت مستوياتها العمرية، وطبيعة نوعية العنف الذي تعرضت له، تكشف أكثر أنواع

العنف شيوعاً في المجتمع السعودي، وتعطينا تصوراً دقيقاً عن سماته وأوصافه، مما يجعلها مدخلاً يتيح لنا الولوج في تتبع ظاهرة العنف في عينة الدراسة.

ولكي نصل ظاهرة العنف في مجتمعنا بمحيطها الأكثر عمومية العربي، نعرض نماذج من الدراسات العربية التي تناولت ظاهرة العنف في بعض الأقطار العربية.

## ثانياً: الدراسات العربية

أجرت منال عمران (٢٠٠٥م) دراسة ميدانية في مدينة القاهرة عن العنف الأسري ضد المرأة وبعض العوامل الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة .وتهدف دراستها إلى معرفة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والأسرية لمرتكبي جرائم العنف ضد المرأة، واختارت العينة من نزلاء سجون المنطقة المركزية بالقاهرة (رجال ونساء) بشرط أن تكون المجني عليها أنثى، ومن أفراد الأسرة .وكشفت نتائج الدراسة حقائق عن العنف الأسري ضد المرأة في المجتمع المصري من أهمها :

- أغلبية مرتكبي جرائم العنف الأسري ضد المرأة، هم من الذكور، حيث بلغت نسبتهم (٨٥,٩٪)، ومن أشكال العنف التي يرتكبونها (القتل، الضرب المفضي إلى موت، هتك العرض، الاغتصاب، السرقة)، بينما بلغت نسبة الإناث اللاتي يقدمن على ارتكاب جرائم العنف (١٤,١٪) وجرائمهن تتمثل بقتل أمهاتهن أو بناتهن، أو جريمة تسهيل الدعارة لبناتهن.
- الفئة العمرية الأكثر ارتكاباً لجرائم العنف الأسري ضد المرأة تتراوح بين ٢٠ إلى أقل من ٣٠ عاماً، أي بنسبة (٤٧,٨٪)، يليهم الفئة العمرية من (٥٠ – ٧٠) عاماً بنسبة (١٧,٤٪).
- تزداد جرائم العنف الأسري ضد المرأة في المستويات التعليمية المنخفضة لكل من المتهمين والمجني عليهن معاً، كما أظهرت الدراسة وجود ارتفاع ملحوظ في نسب المستويات التعليمية الجامعية لكل من الجناة والمجني عليهن.
- مرتكبو العنف الأسري ضد المرأة أقل تديناً، وأكثر تعاطياً للمخدرات.

ـ انتشار التفكك الأسري وضعف التنشئة الاجتماعية في أسر مرتكبي جرائم العنف الأسري ضد المرأة، إلى جانب الخلافات الوالدية، والشجار، والضرب والسلب، والطلاق. (عمران، ٢٠٠٥م).

## ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة

من خلال ما تقدم عرضه من الدراسات السابقة المحلية والعربية، يتضح اتفاقها على أن العنف الأسري ظاهرة اجتماعية تعاني منها كافة المجتمعات البشرية دون استثناء، وهي نسبية من موقع لآخر .وركزت معظم تلك الدراسات على العنف ضد المرأة (الزوجة) مثل دراسة : (اليوسف، ٢٠٠٥م)، و (الرديعان، ٢٠٠٨م)، (التير، ١٩٩٧م)، (عمران، ٢٠٠٥م).

والجزء الآخر من الدراسات السابقة تناولت العنف ضد الأطفال (الإيذاء) مثل دراسة : ( الزهراني، ٢٠٠٤ م) ( آل سعود، ٢٠٠٠م)

وتتفق معظم الدراسات السابقة على أهمية توفر البيانات اللازمة عن حالات العنف الأسري التي يسودها الغموض نتيجة طبيعة المشكلات الأسرية .والمطالبة بالأخذ بعين الاعتبار بالآثار المترتبة على العنف النفسي كونها أشد من تطلب الضحية المساعدة.

وتطالب أيضاً بدراسة عنف الزوجات ضد الأزواج استناداً إلى نتائج دراسات أكدت أن عنف الزوجات ضد الأزواج يساوي أضعاف العنف ضد الزوجة.

وعن إيذاء الأطفال فقد توصلت معظم الدراسات السابقة إلى أن من يتعرض للإيذاء هم الأطفال الأيتام والمعوقون، والحالات التي يكون فيها الوالدان منفصلين .وأنهم يعانون من مشكلات اجتماعية ونفسية وصحية وتربوية.

معظم الدراسات التي أجريت في المجتمع السعودي تناولت ظاهرة العنف الأسري بصورة عامة على مستوى المملكة، ومدينة الرياض وإلى جانبها مكة المكرمة والدمام.

وتأتي دراستنا الحالية مكملة للدراسات السابقة فهي تتناول أنماط العنف الأسري والأسباب المؤدية إليه، وإجراءات الشرطة ولجنة الحماية الاجتماعية في مواجهة مشكلات

العنف الأسري، وتنحصر دراستنا الميدانية في منطقة المدينة المنورة، وتركز على الضحايا من حيث تناول بعض الخصائص المميزة لهم كالسن والجنس ونوع الاعتداء وأسلوب المعالجة.

ويرى الباحث أن هذه الإسهامات التي قدمها الباحثون من خلال دراساتهم لظاهرة العنف الأسري، قد ألقت بعض الضوء على هذه الظاهرة كمشكلة اجتماعية.

## الدراسة المسحية والتحليلية للعنف الأسري

### أولاً : حجم ظاهرة العنف الأسري في منطقة المدينة المنورة

لم تكتسب ظاهرة العنف الأسري في المجتمع السعودي صفة الظهور الحقيقي إلا في التسعينيات من القرن الماضي. كما دلت الدراسات التي أجريت في المجتمع السعودي، ومن خلال وسائل الإعلام المختلفة، والشكاوى العديدة من العاملين في المستشفيات، والشرطة، والمحاكم، ودور الرعاية الاجتماعية، وغيرها من الجهات ذات العلاقة.

إضافة إلى تنامي الوعي الاجتماعي العام لدى أفراد المجتمع. ويعود سبب تأخر ظهور مشكلة العنف الأسري في المجتمع السعودي لعدم توفر البيانات الإحصائية بشكل رسمي وموثق، وبسبب الخصوصية الثقافية للمجتمع السعودي ونظرته للعلاقات الأسرية، وشيوع (ثقافة العيب)، واعتبار أن ما يحدث داخل الأسرة من عنف، هو من ضمن الأدوار أو المسؤوليات التي يمارسها رب الأسرة أو الأخ أو الزوج أو صاحب الولاية، ومن ثم يتعذر الوصول إلى الحالات التي تتعرض للعنف، وفي المقابل عدم لجوء المعتدى عليه إلى الإبلاغ عن المتسبب في العنف خوفاً من ردة الفعل، ولأسباب أخرى قد تكون اجتماعية أو اقتصادية أو نفسية، ولاسيما وأن هناك أنواعاً من العنف لا تترك أثراً يمكن مشاهدته، مما يسهل الإنكار من قبل الجاني والضحية.

وفي الحديث عن حجم ظاهرة العنف الأسري في المدينة المنورة يتبين وجود تذبذب مستمر في معدلات العنف بصفة عامة،بسبب حداثة الإحصاءات الرسمية المتعلقة بالعنف والمسجلة لدى مراكز الشرطة حيث لم يكن في السابق رصد إحصائي للظاهرة،

إلا مع بداية عام ١٤٢٠هـ وضمن إحصاءات الجريمة، ومعظم الحالات التي تسجل هي حالات اعتداء الزوج على زوجته، ويعود اعتمادنا على إحصائيات مراكز الشرط، بصفتها الجهة الرسمية الأولى المخولة بتلقي البلاغات عن حالات العنف بوصف تلك الحالات صنفاً جنائياً موكلاً أمر النظر فيه إلى الشرطة.

وبعد إنشاء فرع للإدارة العامة للحماية الاجتماعية بالمنطقة في عام ١٤٢٦هـ أصبح لدى المواطنين فهم ووعي لدور لجنة الحماية الاجتماعية في نشر الوعي بين أفراد المجتمع حول ضرورة حماية أفراد الأسرة من العنف، وإدراكهم أيضاً لآلية عمل لجنة الحماية الاجتماعية في مواجهة العنف الأسري والمصداقية في تلقي البلاغات والتحري عن صحتها، ودراسة الأسباب ووضع العلاج المناسب، وتوفير المكان الآمن للحالة إذا استدعى الأمر، والتواصل مع لجنة الحماية الاجتماعية من خلال مركز تلقي البلاغات على الرقم الهاتفي (١٩١٩).

## ثانياً: حالات العنف الأسري المستقبلة من قبل مراكز شرطة منطقة المدينة المنورة

من خلال الجدول رقم (١) الذي يبين حالات العنف الأسري في منطقة المدينة المنورة خلال الفترة من عام ١٤٢٠هـ حتى عام ١٤٢٩هـ والمستقبلة من قبل مراكز الشرطة، يتبين أن مجموع الحالات (١٧٦) حالة، موزعة على المدينة المنورة والمحافظات التابعة لها (ينبع، العلا، المهد، خيبر، بدر، الحناكية) وهي لا تمثل نسبة عالية إذا ما قورنت بكم الحالات التي تقع ضمن تصنيف العنف الأسري والتي تصل إلى (٢١) نوعاً للحالات بصورة عامة.

وسنورد في هذا الجزء كم حالات العنف الأسري بحسب تصنيفها عند حدوثها والإبلاغ عنها لدى مراكز الشرطة.

الجدول رقم (١) يبين حالات العنف الأسري المرتكبة في منطقة المدينة المنورة بحسب نوع الحالة للأعوام من ١٤٢٠هـ إلى ١٤٢٩هـ) *وهو ما يوضح حجم مشكلة العنف الأسري في هذه المنطقة، ويجيب بشكل إحصائي عن التساؤل الأول في الدراسة

| الحالة / السنة | ١٤٢٠ | ١٤٢١ | ١٤٢٢ | ١٤٢٣ | ١٤٢٤ | ١٤٢٥ | ١٤٢٦ | ١٤٢٧ | ١٤٢٨ | ١٤٢٩ | المجموع |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| عقوق الوالدين | ٥ | ٧ | ٩ | ٩ | ٦ | ٣ | ٥ | ٨ | ١٠ | ٦ | ٦٨ |
| سكر وخلافات عائلية | ١ | ٣ | ٨ | ٠ | ٢ | ٠ | ٢ | ٠ | ٣ | ٤ | ٢٣ |
| اعتداء على الزوجة | ١ | ٣ | ٦ | ٢ | ١ | ١ | ٠ | ١ | ٠ | ٤ | ١٩ |
| تهديد بالسلاح واعتداء بالضرب | ٢ | ١ | ٠ | ٢ | ٤ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | ١ | ٢٠ |
| تهديد زوج لزوجته | ٠ | ٣ | ١ | ٠ | ٣ | ٢ | ٤ | ١ | ٢ | ٢ | ١٨ |
| سوء معاملة الأبناء | ٠ | ١ | ٢ | ١ | ٢ | ١ | ٠ | ٣ | ١ | ١ | ١٢ |
| أخذ الأبناء من الزوجة | ١ | ٢ | ٠ | ١ | ١ | ٢ | ٢ | ١ | ٣ | ٢ | ١٥ |
| إرغام الابن الأب على تعاطي المخدرات | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ٠ | ١ | ١ |
| المجموع | ١٠ | ٢٠ | ٢٥ | ١٥ | ١٩ | ١٣ | ١٧ | ١٦ | ٢٠ | ٢١ | ١٧٦ |

* المصدر : التقرير الإحصائي لفرع لجنة الحماية الاجتماعية بالمدينة المنورة، ١٤٢٩هـ .

تشـير بيانـات الجدول رقـم (١) إلى أن أعلى حالات عنف سـجلت كانت في عام (١٤٢٢) حيـث بلغـت (٢٥) حالة، وأدناها في عام (١٤٢٠هـ) بمعدل(١٠) حالات، وتتذبـذب حـالات العنف الأسري في مسـتوى متقارب من حيـث وقوعها في الأعوام (١٤٢١هــ، ١٤٢٣هــ، ١٤٢٤هــ، ١٤٢٥هــ، ١٤٢٦هــ، ١٤٢٧هــ، ١٤٢٨هــ، ١٤٢٩هــ) بـين (١٥ – ٢١) حالـة .. وتتنوع حالات العنف المنوه عنها في الجدول (١) بواقع (٨) أنواع من العنف وهي الأكثر شيوعاً في منطقة المدينة المنورة وفق إحصاءات الشرطة، وتحتل حالات عقوق الوالدين أعلى نسـبة من إجمالي الحالات أي بواقع (٦١) حالـه مـن أصل (١٧٦) حاله خـلال الأعوام من (١٤٢٠– ١٤٢٩هــ)، يليها حالات السكر والخلافات العائلية، حيث بلغت (٢٣) حالة من مجموع الحالات العامة، ويقصد بهذا النوع من العنف هو إقدام المعتدي على تعاطي المسـكر وقيامه بأفعال غير مسـؤولة كأن يطلب من الزوجة أو أحد الوالدين مبالغ مالية لتأمين احتياجاته الخاصة ومنها شراء المسـكر، ويواجه بالرفض، ويحتدم النقاش بينه وبين أحد أفراد الأسرة، ويتم ذلك وهو تحت تأثير المسـكر، مما يجعله يقدم على الاعتداء الجسدي واللفظي، كالضرب، والشتم، والتهديد بالقتل أو السرقة.

واحتـل اعتـداء الزوج على زوجته مرتبة متقدمة من بين حالات العنف الأسري، وأعلى نسبة سُجلت في عامي (١٤٢٢ـ١٤٢٩هـ)، وسُجلت أدنى حالات عنف لصالح الأبناء سواء بإساءة معاملتهم، وأخذهم من الزوجة للعيش عند الأب أو أسرة الأب . ولعل أغرب حالات العنف التي تم رصدها في عام (١٤٢٩هـ) هي إقدام ابن يبلغ من العمر (٢٦) سنه على إرغام والده البالغ من العمر (٧٨) سنه على تعاطي مادة الحشيش المخدر، والتلفظ عليه بقصد سرقته والاستيلاء على أمواله.

وعـلى الرغـم من التذبذب المستمر في معدلات العنـف الأسري في منطقة المدينة المنـورة ؛ إلا أنـه يمكن القـول بأنها في انخفاض ملحوظ، ولم تصـل إلى الأرقام المقلقة، وهـذا ـ مـن وجهة نظرنا ـ يعود إلى التدابير الوقائية والعلاجية التي تقوم بها لجنة الحماية الاجتماعية بالمنطقة، ودورها في الحد من وقوع حالات العنف الأسري والتي نوهنا عنها عند الإشارة لمشروع نظام الحماية من الإيذاء.

## ثالثا : حالات العنف الأسري المنظورة من قبل لجنة الحماية الاجتماعية بالمدينة المنورة

إن الحالات المنظورة لدى لجنة الحماية الاجتماعية هي بمثابة بلاغات ترد إلى اللجنة من قبل المعتدى عليهم، حيث إن هذا من أبرز مهام اللجنة وهو : (تلقي البلاغات المتعلقة بأنواع الإيذاء والعنف الموجه للأطفال والنساء والفئات المستضعفة) ويترتب على البلاغ اتخاذ بعض الإجراءات الفورية لمنع الأذى عن المعتدى عليه، وتوفير الأمن والحماية له، ريثما يُنظر في الحالة من قبل الجهات ذات العلاقة . وتخضع الحالات المنظورة لدى لجنة الحماية إلى تصنيف من حيث نوع الإيذاء (نفسي، جسدي، مادي، هروب) اعتماداً على ما يرد على لسان صاحب المشكلة (المعتدى عليه) ووفقاً لما يقرره أعضاء اللجنة، والتي يمثلها مندوبون عن الجهات التالية : (الشؤون الاجتماعية، جمعية الخدمات الاجتماعية، الإمارة، الشرطة، هيئة التحقيق والادعاء العام، الشؤون الصحية، المحكمة، التربية والتعليم) .

ونستعرض في الجداول رقم (٢، ٣، ٤، ٥) حالات العنف الأسري المستقبلة والمنظورة من قبل لجنة الحماية الاجتماعية بالمدينة المنورة للأعوام (١٤٢٦هـ، ١٤٢٧هـ، ١٤٢٨هـ، ١٤٢٩هـ) موزعة حسب الجنس والعمر ونوع الإيذاء، وموضوع المشكلة كما ورد على لسان صاحب البلاغ، والإجراءات المتخذة من قبل اللجنة.

**الجدول رقم (٢) يبين حالات العنف الأسري المستقبلة والمعالجة من قبل لجنة الحماية الاجتماعية لعام (١٤٢٦هـ) موزعة بحسب الجنس، والعمر، ونوع الإيذاء، وموضوع المشكلة، والإجراء المتخذ من قبل اللجنة**

| التسلسل | الجنس | العمر | نوع الإيذاء | موضوع المشكلة | الإجراء المتخذ من قبل اللجنة |
|---|---|---|---|---|---|
| ١ | أنثى | ٣٢ | نفسي | اتهام بالزنا من قبل ابن الزوج ومحاولة انتحار | تم التنازل عن الشكوى من قبل الحالة |
| ٢ | أنثى | ٩ | نفسي/ جنسي | تشرد وإهمال وتفكك أسري | تم إسكانها بدار طيبة للفتيات |
| ٣ | أنثى | ٢٥ | جنسي | اعتداء جنسي من قبل الأخ | تم عرضها على مستشفى النساء والولادة ـ بعد ذلك تم التنازل من قبل الحالة عن الشكوى |

| ٤ | أنثى | ٤٥ | نفسي | إدمان من قبل الزوج ورفض طلاقها | تمت مخاطبة الضمان الاجتماعي لمساعدتها وإفهامها بالتوجه للمحكمة بشأن الطلاق |
|---|---|---|---|---|---|
| ٥ | أنثى | ٣٧ | جسدي | اعتداء جسدي من قبل الزوج | تم الاتصال بالحالة ورفضت التجاوب وأبدت رغبة في عدم التدخل |
| ٦ | أنثى | ٣٥ | جسدي | ادعاء على الزوج بأنه يتعرض لها بالضرب | تبين بعد الزيارة الميدانية للفريق التنفيذي عدم صحة الإدعاء |
| ٧ | أنثى | ٥٥ | نفسي | اتهامها لأسرتها بعدم الاعتراف بها | تبين بأن المرأة تعاني من فصام بالشخصية كما تعاني من أمراض نفسية منذ مدة طويلة |
| ٨ | أنثى | --- | نفسي | من قبل الزوج ورفضه استخراج شهادة ميلاد لابنها | تنازل المرأة عن الشكوى بعد الاتصال الهاتفي بها من قبل الأخصائية المكلفة بدراسة الحالة |
| ٩ | أنثى | ٢٣ | مادي | من قبل الأب حيث ترى أنه مقصر في الأمور المادية | تم إفهام الحالة بضرورة حسن بر الوالدين وتم إنهاء الموضوع بطريقة ودية |
| ١٠ | أطفال | ٧-٤ | جنسي | اعتداء من قبل الأب وبشكل متكرر | تم إحالة الموضوع لهيئة الادعاء والتحقيق العام وتنازل الأب عن حضانة الأطفال لأمهم |
| ١١ | أنثى | ٥٠ | نفسي | عدم قدرتها على إدخال ابنتها للمدرسة | تمت مخاطبة رئيس المحكمة وتصديق صك الطلاق وكذلك مدير المستشفى لاستخراج شهادة ميلاد |
| ١٢ | طفل | ٥ | جسدي | تعرض الطفل للضرب من قبل والده | تم الاتفاق على تمكين الأب من رؤية ابنه عن طريق جده لأبيه وأخذ التعهد على الجد بالمحافظة على الطفل |
| ١٣ | أنثى | --- | جسدي/ نفسي | تشتكي من سوء معاملة الزوج | تم إحالة الموضوع إلى مركز التأهيل الشامل بمحافظة ينبع لمعالجة الحالة |

| ١٤ | أنثى | --- | جسدي/ نفسي | تشتكي من سوء معاملة الزوج وظروف معيشية | تعذر للجنة الوصول إليها |
|---|---|---|---|---|---|
| ١٥ | أنثى | ٣٣ | نفسي | تخشى على طفلها من زوجها السابق | تم إفهام الأب بأن يلتـزم بالصـك الصادر من المحكمـة والـذي ينظـم الحضانة بين الأب والأم لحين انتهاء قضيـة الحضانـة |
| ١٦ | أنثى | --- | جسدي/ نفسي | تشتكي من سوء معاملة الزوج | ذهبت المرأة إلى أختها بمحافظة جدة وتدخل عم الأولاد لحل المشكلة القائمة بينهما |
| ١٧ | أنثى | ٣٥ | جسدي/ نفسي | تشتكي من تهديد الزوج لها بالقتل وأنه مدمن | أفادت جارتها بأن المشكلة قد انتهت بالصلح لدى الشرطة وعادة إلى أسرتها بمقر إقامتها بمحافظة الحناكية |
| ١٨ | أنثى | ٣٨ | نفسي | تريد العودة إلى طليقها وأولادها | تم إحالة موضوعهم لدار الإفتاء لأن الموضوع ذو جانب شرعي |
| ١٩ | أنثى | ٤١ | جسدي/ نفسي | تشتكي من سوء معاملة الزوج وأنه مدمن | أبدت رغبتها في عدم اتخاذ أي إجراء حالياً وإعطاء الزوج فرصة أخيرة للإصلاح |
| ٢٠ | أنثى | ٣٣ | جسدي/ نفسي | تعاني من ظروف اجتماعية قاسية | اتصلت الحالة وذكرت أنها عادت لزوجها وتطلب حفظ المعاملة بناء على رغبتها |
| ٢١ | أنثى | ٢٤ | نفسي | تعاني من سوء معاملة الأب لها بعد طلاقها | تم إيداع الحالة بدار طيبة للفتيات ومن ثم تم استلامها من قبل أعمامها |
| ٢٢ | أنثى | ٢٧ | جسدي/ نفسي | زواج غير رسمي ولا يوجد سكن واثبات للأبناء | تم تصحيح وضع الأبناء بتسجيلهم بالمدارس واستخراج هوية لهم وتوجيه الجمعية لإسكان المرأة وأبنائها |

| ٢٣ | أنثى | ٢٧ | جسدي/ نفسي | تشتكي من سوء معاملة الزوج | اتصلت الحالة على لجنة الحماية وأخبرتهم بأنها عادت إلى زوجها حيث تحسنت معاملة الزوج لها |
|---|---|---|---|---|---|
| ٢٤ | أنثى | ٢١ | نفسي | سوء معاملة من قبل الأب والزوج | أحيلت للمحكمة الشرعية |
| ٢٥ | أنثى | --- | نفسي | سجينة وترغب برؤية أبنائها | تم استدعاء زوجها وأبنائها من قبل الجمعية وتمكينها من رؤيتهم |
| ٢٦ | أنثى | --- | جسدي | تعرضها لاعتداء من قبل الزوج | رفضت الحالة التجاوب مع اللجنة |
| ٢٧ | أنثى | ١٤ | جسدي/ نفسي | سوء معاملة الأب والأخ لها | رفض الأب والأخ التعاون مع لجنة الحماية حتى تصدر المحكمة قرارها |
| ٢٨ | أنثى | --- | نفسي | تريد مساعدة مالية للحصول على الطلاق | تم إحالة الموضوع إلى لجنة إصلاح ذات البين |

**الجدول رقم (٣) يبين حالات العنف الأسري المستقبلة والمعالجة من قبل لجنة الحماية الاجتماعية لعام (١٤٢٧هـ) موزعة بحسب الجنس، والعمر، ونوع الإيذاء، وموضوع المشكلة، والإجراء المتخذ من قبل اللجنة**

| التسلسل | الجنس | العمر | نوع الإيذاء | موضوع المشكلة | الأجراء المتخذ من قبل اللجنة |
|---|---|---|---|---|---|
| ١ | طفلة | ١٢ | جسدي/ نفسي | سوء معاملة الأب وزوجة الأب | تم عرض الموضوع على لجنة الحماية التي رأت بتحويل الحالة للمحكمة للنظر في استمرار الطفلة لدى جدتها |
| ٢ | ذكر | ١٤ | جسدي/ نفسي | إهمال من قبل الأب والأم وزوج الأم وتشرد | تم إيداع الطفل بدار التوجيه الاجتماعي |
| ٣ | أنثى | ٢٩ | جسدي/ نفسي | تعاني من مرض نفسي وسوء رعاية من قبل الأب | تم قبول الحالة بدار الرعاية الاجتماعية لمتابعتها نفسياً وصحياً |

| ٤ | أنثى | ٢٢ | جسدي/ نفسي | مشاكل زوجية بينها وبين الزوج | تم إحالة الموضوع للجنة إصلاح ذات البين |
|---|---|---|---|---|---|
| ٥ | أنثى | ٢٤ | جسدي/ نفسي | مشاكل زوجية بينها وبين الزوج | تم إحالة الموضوع للجنة إصلاح ذات البين |
| ٦ | أنثى | ٤٧ | نفسي | تطلب الطلاق من الزوج | تعذر اتخاذ إجراء لعدم تجاوب الحالة |
| ٧ | أنثى | --- | نفسي | إصدار صك طلاق من الزوج | تراجعت عن الشكوى المقدمة وأفادت أن والدها سوف يقوم باستخراج الصك |
| ٨ | أنثى | --- | نفسي | تعاني من ظروف اجتماعية قاسية | تم الاتصال بها عدة مرات دون تجاوب منها |
| ٩ | طفل | ٩ | نفسي | تركه والده وهو طفل رضيع عمره أسبوع | يرغب الأب في استلام ابنه بعد زوال عارضه الصحي |
| ١٠ | أنثى | ٤٠ | نفسي | تركها زوجها في الأردن لمدة عام | تم إحالة الموضوع للجنة إصلاح ذات البين ولكن المرأة متمسكة بطلب الطلاق وأحيل الموضوع للمحكمة |
| ١١ | أنثى | ٢٠ | جسدي/ نفسي | سوء معاملة من قبل الأب | إحالة الموضوع للجنة إصلاح ذات البين |
| ١٢ | طفل | ٥ | نفسي | عدم وجود المكان المناسب للطفل والإيواء الآمن | أحيل الموضوع للإمارة |
| ١٣ | أنثى | ٤٠ | نفسي | عدم وجود سكن وعدم اهتمام من قبل الأبناء | عُرض عليها دخول أحد دور الإيواء ورفضت |
| ١٤ | أنثى | ٢٤ | جسدي/ نفسي | تعرضها لاعتداء وإهانة من قبل الزوج | إحالة الموضوع للجنة إصلاح ذات البين |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ١٥ | طفله | ١٢ | جنسي | بشأن تهديد الأب لابنته بالحرق في حالة عدم التجاوب معه | رفضت الأم التدخل نهائياً في الموضوع |
| ١٦ | أنثى | ٣٦ | جسدي | مشاكل زوجية | تم إفهام الحالة أن موضوعها من اختصاص المحكمة |
| ١٧ | أنثى | --- | جسدي/ نفسي | تعذيب من قبل الأب | تم إحالة الموضوع للمحكمة التي حكم القاضي للوالدة برعاية ابنتها |
| ١٨ | ذكر | --- | نفسي | تفكك وضياع أسري | إحالة الموضوع للجنة إصلاح ذات البين |
| ١٩ | أنثى | --- | نفسي | تعرضها لاعتداء من قبل الزوج | تم تسليمها لوالدتها وخالها |
| ٢٠ | أنثى | ٥٠ | جسدي/ نفسي | خلافات زوجية | إحالة الموضوع للجنة إصلاح ذات البين |
| ٢١ | أنثى | ٣٨ | جسدي/ نفسي | تعرضها لاعتداء من قبل الأسرة | تم نقلها لمدينة الرياض ومتابعة الموضوع من قبل الإدارة العامة للحماية |
| ٢٢ | أنثى | --- | نفسي | عدم وجود مأوى بعد انتهاء فترة سجنها | إحالة الموضوع للجمعية الخيرية |
| ٢٣ | طفل | ٤ | جنسي | تحرش جنسي من قبل الأب | طلبت الأم عدم اتخاذ أي إجراء حيث ستتقدم بشكوى للمحكمة |
| ٢٤ | طفله | ٩ | تشرد | تائهة عن ذويها | تم إيداعها بدار طيبة |
| ٢٥ | أنثى | ٣٩ | نفسي | تشتكي من سوء معاملة أبناء زوجها لها والاستيلاء على ميراثها | تم إحالة الموضوع للإمارة |
| ٢٦ | أنثى | ٢٣ | جسدي | تعرضها لاعتداء من قبل الزوج | تمت مقابلة الزوج وبين أنه لا مانع لديه من عودتها |
| ٢٧ | طفله | ١١ | حالة مرضية | لا يوجد عنف أسري على الطفلة | بعد معاينة الحالة تبين بأنها حالة مرضية تحتاج للمتابعة |

| التسلسل | الجنس | العمر | نوع الإيذاء | موضوع المشكلة | الاجراء المتخذ من قبل اللجنة |
|---|---|---|---|---|---|
| ٢٨ | أنثى | ٤٢ | جسدي | تطلب المساعدة المالية والحماية من الزوج السابق | لم تتمكن اللجنة من الاتصال بالأب لوجوده خارج المملكة |
| ٢٩ | أنثى | ٤٨ | جسدي/ نفسي | تهديد الأبناء بالقتل من قبل الزوج السابق | تم توجيه وزارة الصحة لإدخاله مستشفى الصحة النفسية |
| ٣٠ | أنثى | ٣١ | جسدي/ مادي | الحماية من الزوج والنفقة عليها | إحالة الموضوع للجنة إصلاح ذات البين |
| ٣١ | أنثى | ٢٤ | نفسي | مشاكل مع الأب | تم إحالة الموضوع للإمارة |
| ٣٢ | أنثى | --- | نفسي | ظروف اجتماعية صعبة | تمت استضافتها بدار التربية للبنات وإخوانها بدار التربية للبنين ووالدها بدار الرعاية |
| ٣٣ | أنثى | ٤٣ | جسدي/ نفسي | خلافات زوجية | تم إحالة الموضوع للمحكمة |
| ٣٤ | أنثى | ١٩ | جسدي | خلافات زوجية | تم استضافة الحالة بدار الرعاية وإحالة الموضوع للمحكمة |
| ٣٥ | أنثى | ٢٧ | نفسي | ظروف مادية صعبة | غادرت الحالة المكتب وقطعت جميع وسائل الاتصال بها |
| ٣٦ | أنثى | ١٧ | جنسي | تحرش جنسي من قبل الأب | تم تسليمها لخالها |
| ٣٧ | أنثى | ٧٦ | جسدي | اعتداء من قبل الابن | تم معالجة المشكلة |
| ٣٨ | أنثى | --- | نفسي | ظروف اجتماعية صعبة | تمت استضافتها بدار التربية للبنات وإخوانها بدار التربية للبنين ووالدها بدار الرعاية |
| ٣٩ | أنثى | ٤٣ | جسدي/ نفسي | خلافات زوجية | تم إحالة الموضوع للمحكمة |
| ٤٠ | أنثى | ١٩ | جسدي | خلافات زوجية | تم استضافة الحالة بدار الرعاية وإحالة الموضوع للمحكمة |

| ٤١ | أنثى | ٢٧ | نفسي | ظروف مادية صعبة | غادرت الحالة المكتب وقطعت جميع وسائل الاتصال بها |
|---|---|---|---|---|---|
| ٤٢ | طفل | ١٠ | جسدي | تعرض للأذى من قبل والده | تم تسليم الطفل لجده لأمه |
| ٤٣ | طفل | ١٠ | نفسي | عدم قدرة والدهم على رعايتهم لظروف صحية سيئة | تم إحالته هو وإخوانه لدور التربية |
| ٤٤ | أنثى | ١٧ | جنسي | محاولة اعتداء من قبل الأب | تم إحالة الفتاة للجمعية الخيرية |
| ٤٥ | أنثى | ٢٤ | هروب | ظروف نفسية سيئة أثر وفاة والدتها وطلاقها | تم استلام الحالة من قبل والدها وتوجيهه بعلاجها |
| ٤٦ | أنثى | ٤٠ | نفسي | خلاف أسري | تم استلام الحالة من قبل والدها |
| ٤٧ | أطفال | ٧-٨-١١ | جسدي/ نفسي | سوء معاملة من قبل زوجة الأب | تم أخذ تعهد على الأب وزوجة الأب |
| ٤٨ | أنثى | ٥٠ | جسدي/ نفسي | المشكلة ذات طابع شرعي | تم إحالة الموضوع للمحكمة |

فالعنف بنوعيه الجسدي والنفسي يشكل النسبة الكبرى في مجمل أنواع الإيذاء الذي تعرضت لها النماذج الموضحة بالجدول، والقاسم المشترك الأكبر في مآل هذه الحالات، هو خروجها من إطار الإصلاح والتسوية والمعالجة داخل المنزل، إلى اللجنة، وهو ما يشير بدوره إلى مدى تفاقم هذه المشاكل، وعدم قناعة المتعرضين للإيذاء بإمكانية الحل في الإطار الأسري.

ولعل بروز نوعية الإيذاء ( جسدي ) بنسبة أكبر في هذه الحالات (٢٣) حالة من مجمل (٤٨) حالة، يبرز نوعية الإيذاء في جانبها المادي المصنف علمياً كعنف يؤدي إلى إلحاق الضرر الجسدي بالمعنَّف، ويعكس تفاقم المشكلات داخل الإطار الأسري لتتخذ هذا المظهر.

أما العنف النفسي (٣٢) حالة من مجمل حالات الجدول السابق، والذي يأتي مشاركاً للعنف الجسدي أحياناً، ومستقلاً في حالات محددة، فهو كذلك يخرج عن إطار إمكانية حلِّه في الإطار الأسري، وتفاقمه وشدة وطأته إلى حد يفيض عن القدرة على حلِّه أسرياً . إلى اللجوء إلى مؤسسات إدارية ( المحكمة، اللجنة، الإمارة .. الخ ) وفي النظر إليه من زاوية طبيعة المجتمع السعودي المحافظ، وحرصه على سرية الإشكالات الأسرية التي يتعرض لها أفراده وإحاطتها بالتكتم الشديد، وفي المقابل تجاوزها هذا الإطار المحافظ إلى تداولها في مؤسسات إدارية، يعكس مظهراً جديداً طرأ على السياق المجتمعي، ومقدار شدة ذلك العنف وفقدان القدرة على احتماله.

ولا يمكن أن يبرر بقناعة هؤلاء الأفراد بجدوى شراكة تلك المؤسسات في حلِّ مشاكلهم . ومن ثم فهو لجوء اضطراري يتوق إلى مخرج من أزماته وهو ما يعيدنا في إطار هذه الدراسة، إلى السؤال عن طبيعة الثقافة الاجتماعية السائدة : علاقة الزوج بزوجته، الأطر المنظمة لهذه العلاقة دينياً وعاطفياً، إدراك كل من الطرفين، لحقوقه وواجباته، اللجوء إلى العنف ـ ولاسيما الجسدي ـ كحل للخلافات أو سبيل للتفاهم.

ونلحظ كذلك، اتساع دائرة موضوع المشكلة، ليست كلها مشاكل زوجية بل ثمة عناصر أخرى في الإطار الأسري ( الأب، الابن، زوجة الأب ٠٠ الخ ) وهو ما يحيلنا كذلك إلى السؤال عن وعي هذه العناصر بدورها وإدراكها لحقوقها وواجباتها، وحدود رعايتها وسلطتها على من هم أضعف منها.

**الجدول رقم (٤) يبين حالات العنف الأسري المستقبلة والمعالجة من قبل لجنة الحماية الاجتماعية لعام (١٤٢٨هـ) موزعة بحسب الجنس، والعمر، ونوع الإيذاء، وموضوع المشكلة، والإجراء المتخذ من قبل اللجنة**

| التسلسل | الجنس | العمر | نوع الإيذاء | موضوع المشكلة | الأجراء المتخذ من قبل اللجنة |
|---|---|---|---|---|---|
| ١ | أنثى | ٢٤ | جسدي/ نفسي | احتجازها من قبل الأسرة في غرفة | إقناع الفتاة وإرجاعها للأسرة |
| ٢ | طفله | ١٠ | جنسي | اعتداء جنسي من قبل عامل آسيوي | تنازل والدها عن الشكوى |

| ٣ | طفل | ١١ | نفسي | حرمان من الذهاب إلى المدرسة من قبل الأب | تم إفهام الأب بضرورة العمل على مساعدة الابن للذهاب للمدرسة وتم أخذ التعهد على الأب |
|---|---|---|---|---|---|
| ٤ | أنثى | --- | نفسي | تطالب بالنفقة | تم إفهام الحالة بضرورة التوجه للمحكمة بحكم الاختصاص |
| ٥ | أنثى | ٣٧ | جسدي | اعتداء من قبل الزوج | تم أخذ تعهد على الزوج بعدم الاعتداء عليها مرة أخرى |
| ٦ | أنثى | --- | نفسي | مشكلة تتعلق بالإرث مع أخيها | تم إفهام الحالة بضرورة التوجه للمحكمة لأنها صاحبة الاختصاص في مثل هذه الحالات |
| ٧ | أنثى | ٢٢ | جنسي | اعتداء من قبل الأخ | تم أخذها من قبل أخيها من خلال تصريح من الشرطة |
| ٨ | أنثى | ٢٤ | جسدي | اعتداء من قبل الزوج | انتهى موضوعها بالطلاق |
| ٩ | أنثى | ٢٤ | نفسي | طلاقها من الزوج وأخذ أبنائها | تم إحالة الموضوع للجنة إصلاح ذات البين |
| ١٠ | أنثى | ٣٥ | جسدي | اعتداء من قبل العم | تم تسليمها لشرطة مكة المكرمة لوجود تعميم بحث عنها |
| ١١ | طفله | ٧ | جسدي | اعتداء من قبل زوجة الأب | قام الأب بالتنازل عن الشكوى ضد الأم |
| ١٢ | أنثى | --- | نفسي | تهجم من قبل طليقها عليها وعلى أبنائها | تم إفهام المرأة بضرورة التوجه للمحكمة والشرطة |
| ١٣ | أنثى | ٤٨ | نفسي | مشاكل أسرية | تم تسليم الحالة لأخيها |
| ١٤ | أنثى | ١٥ | جنسي | اعتداء جنسي من قبل مجموعة من الأشخاص | تم إحالة الموضوع للإمارة |
| ١٥ | طفله | --- | جسدي | اعتداء من قبل الجدة والدة الأب | تم إفهام الجدة بوجوب حسن المعاملة مع الطفلة |

| ١٦ | أنثى | --- | نفسي | طلب التدخل لإنقاذ أبنائها | أحيل الموضوع لمكتب الشؤون الاجتماعية بالمنطقة الشرقية |
|---|---|---|---|---|---|
| ١٧ | أنثى | ٢٤ | جسدي | تعرضت للضرب من قبل الأخ | تم إيداعها بدار الرعاية ومن ثم تم تسليمها لشقيقها الأكبر بعد أخذ التعهد عليه بحسن معاملتها |
| ١٨ | أنثى | ١٥ | نفسي | تتعاطى علاجا نفسيا | اتضح أنها مريضة نفسياً وتتعاطى علاجا نفسيا |
| ١٩ | ذكر | --- | نفسي | عدم قدرته على العناية بأطفاله | تم تسليمهم لوالدتهم وخالهم |
| ٢٠ | طفله | ٧ | جسدي | اعتداء من قبل الأب | تم تسليم الطفلة لجدتها لرعايتها |
| ٢١ | أنثى | ٣٧ | جسدي | اعتداء من قبل الأب والأخ عليها | تم إيداعها بدار الرعاية ومن ثم تسليمها لعمها |
| ٢٢ | طفل | ٥ | نفسي | عدم وجود مأوى | تم تسليمه للجمعية الخيرية للأيتام |
| ٢٣ | طفل | ٧ | اشتباه | اشتباه بوجود اعتداء | تم حفظ الموضوع لوفاة الحالة |
| ٢٤ | طفل | ١٠ | جسدي/ نفسي | ضرب من قبل والده وحرمانه من رؤية والدته | تم إحالته للمحكمة للبت في موضوع حضانة الطفل |
| ٢٥ | أنثى | ١٧ | جسدي | تعرضت للعنف من قبل والدها هي وإخوتها | تم إحالته للمحكمة للبت في موضوع نزع الحضانة من الأب |
| ٢٦ | طفله | ٩ | جسدي | اشتباه بوجود اعتداء | بعد دراسة الحالة، حيث تبين عدم وجود إيذاء |
| ٢٧ | أنثى | ١٧ | نفسي | تهديد من قبل الأب بمنعها من الذهاب إلى المدرسة | تم حل الموضوع بشكل ودي |
| ٢٨ | طفله | ٧ | جسدي/ نفسي | وجود دعوى على الأب من قبل جد الطفلة بتعذيبها | تم إحالة الموضوع للإمارة للبت فيه |

في هذا الجدول ثمة اختلاف نوعي نسبياً في النماذج القائمة بالعنف، فنجد ( الأخ، الطليق، العم، العمالة، الأب ) ومن ثم ثمة اتساع للدائرة المكانية للعنف، تجاوزها المنزل، إلى الشارع والحي والمحيط العام، وهو ما يقضي إلى إلحاق الأذى بأحد عناصر الأسرة من جانب، والمجتمع من جانب آخر، ونرى وصول هذه الحالات الساعية إلى الشكوى وإلى معالجة الأذى الذي وقع عليها إلى المؤسسات الإدارية الرسمية المخولة بمعالجة هذا النوع من الأذى، يعد مؤشراً على أمرين بالغي الأهمية :

١ ـ عدم الاستسلام للشرط الاجتماعي التقليدي بالسكوت على الأذى وعدم الإفضاء به إلى عناصر خارج الأسرة .

٢ ـ قناعة من وقع عليهم الأذى بجدوى عرض المشكلة موضوع الإيذاء إلى جهات رسمية.

وهذان الأمران يدلان على تطور أو تغير ما في التقاليد أو الأفكار الاجتماعية السائدة . ويعكس كذلك إلى حد ما، الشراكة الفاعلة لكل المؤسسات الرسمية في حل ومعالجة المشكلات موضوع اختصاصها.

وهو ما يفضي بنا من ثم إلى ضرورة المناداة بأن يكون القيمون على هذه المؤسسات من المتخصصين المؤهلين علمياً للتعاطي مع مشكلات نوعية كهذه.

كما يلاحظ في الجدول السابق، تنوع في الأعمار بشكل كبير، مما يدل على عدم احتكار العنف على مستوى عمري أو اجتماعي معين، وهو ما يعيدنا إلى المقدمة النظرية للدراسة، التي استوفت استعراض النماذج التي تتعرض للعنف . وفي السياق، نؤكد دخول عناصر أسرية أخرى غير الزوجة ـ النموذج النمطي للتعرض للعنف ـ في دائرة التعرض للعنف.

الجدول رقم (٥) يبين حالات العنف الأسري المستقبلة والمعالجة من قبل لجنة الحماية الاجتماعية لعام (١٤٢٩هـ) موزعة بحسب الجنس، والعمر، ونوع الإيذاء، والإجراء المتخذ من قبل اللجنة

| التسلسل | الجنس | العمر | نوع الإيذاء | الأجراء المتخذ من قبل اللجنة |
|---|---|---|---|---|
| ١ | أنثى | ٣٣ | نفسي/ جسدي | تم إيداع الحالة بدار الرعاية الاجتماعية حتى يتم الفصل في الموضوع من قبل المحكمة الشرعية |
| ٢ | أنثى | ٤٣ | نفسي | صدر الأمر بإعطائها إجازة أمومة لحين انقضاء المدة النظامية لخدماتها حيث تكمن المشكلة في منع الزوج لها من الذهاب للعمل |
| ٣ | أنثى | ٥٠ | نفسي/ جسدي | أخذ التعهد اللازم على الزوج بعدم التعرض لها ولأطفالها حتى يتم الفصل في الموضوع من قبل المحكمة |
| ٤ | ذكر | ٩ | جسدي | أحيلت القضية لهيئة التحقيق والادعاء العام لإجراء التحقيقات اللازمة حيث تبين بأن الشكوى كيدية |
| ٥ | أنثى | ١٩ | نفسي/ جسدي | تم الاتفاق مع مديرة المدرسة لمتابعة الطالبة والإفادة عن حالتها في حال تكرر الاعتداء |
| ٦ | أنثى | ٢٧ | نفسي | تم معالجة الحالة |
| ٧ | أنثى | ١٨- ١٩ | نفسي | جرى تسوية الأمر بشكل سلمي |
| ٨ | أنثى | ٥ | نفسي/ جسدي | تم حفظ القضية بناءً لرغبة الأم |
| ٩ | أنثى | ٢٣ | نفسي/ جسدي | تم حل الخلاف ودياً |
| ١٠ | أنثى | ٩ | جنسي | تم تسليم الطفلة لجدتها بناءً على توجيهات أمير المنطقة لحين البت في الموضوع من الجهات الرسمية |
| ١١ | أطفال | ٨ - ١٠ | جسدي | تم مقابلة الأطفال وجدهم وتبين من خلال البحث أن الدعوى غير صحيحة |

| ١٢ | أطفال | ٨ – ١٠ | جسدي | تم إيداع الأب لمستشفى الصحة النفسية لتلقي العلاج اللازم وسلم الأطفال لجدتهم |
|---|---|---|---|---|
| ١٣ | أنثى | ٢٨ | جسدي | تم الصلح بين الأطراف |
| ١٤ | أنثى | --- | نفسي/ جسدي | أودعت الحالة مستشفى الصحة النفسية بشكل ودي من قبل الأسرة |
| ١٥ | أنثى | ٢٧ | جسدي | تنازلت عن الشكوى بناءً لرغبتها وتم تسليمها لأهلها |
| ١٦ | أنثى | ٣٤ | نفسي | أودعت مستشفى الصحة النفسية وأودع أبناؤها الثلاثة قرية الأطفال |
| ١٧ | طفلة | شهران | جسدي | تم إحالة القضية لهيئة التحقيق والادعاء العام للتحقيق في الحادثة |
| ١٨ | طفلة | سنه ونصف | إيواء | تم إيداعها الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام |
| ١٩ | أنثى | ٣٠ | نفسي/ جسدي | أحيلت للامارة لإنصافها واتخاذ اللازم حيال الزوج |
| ٢٠ | أطفال | ١٤ | نفسي | تم تسليم الأطفال لأمهم لتتولى رعايتهم |
| ٢١ | أنثى | ٣٠ | نفسي | تم إحالة الموضوع للجنة إصلاح ذات البين |
| ٢٢ | أطفال | ١٣ | إيواء | تم إيواء الأطفال بقرية الأطفال لحين انتهاء الموضوع |
| ٢٣ | أنثى | ٤٢ | نفسي/ جسدي | أخذ التعهدات على الزوج والابن بعدم التعرض للزوجة |
| ٢٤ | أنثى | ٤٠ | نفسي/ جسدي | تم إحالة الموضوع لمركز التأهيل لإجراء الدراسة المطلوبة |
| ٢٥ | أنثى | ٢١ | نفسي | أحيل الموضوع للإشراف النسائي لإجراء الدراسة |
| ٢٦ | أنثى | ٣١ | جسدي | تنازلت عن دعواها بعد أخذ التعهدات اللازمة على أخيها |
| ٢٧ | أنثى | ٥٧ | جسدي | تم تسوية الحالة |
| ٢٨ | أنثى | --- | نفسي/ جسدي | تم سحبهم من أبيهم وتسليمهم لعمهم من قبل الإمارة |

يتضح من الجداول (٢، ٣، ٤، ٥) الخاصة بحالات العنف الأسري المنظورة من قبل لجنة الحماية الاجتماعية بالمدينة المنورة بأن أعلى نسبة حالات سجلت كانت في عام (١٤٢٧هـ) حيث بلغت (٤٨) حالة، ويتساوى عدد الحالات في عامي (١٤٢٦هـ، ١٤٢٨هـ، ١٤٢٩هـ) وهي أيضاً تعد نسبة عالية إذا ما قورنت بالحالات المستقبلة من قبل مراكز الشرطة في المنطقة .والارتفاع في الحالات المنظورة من قبل لجنة الحماية الاجتماعية يتزامن مع بدء أعمال اللجنة في عام (١٤٢٦هـ) والدور التي تقوم به من تقص ومتابعة ومعالجة لأوضاع المجتمع في المنطقة، بحكم التخصص النوعي في الرعاية الاجتماعية، وضمها لمندوبين ينتمون لجهات ذات علاقة وشيجة الصلة في الجوانب الاجتماعية لأفراد المجتمع، مما يسهل الوصول إلى أصحاب المشكلة، إلى جانب انتشار الوعي الاجتماعي لدى الجمهور وتبصره وإدراكه لدور لجنة الحماية الاجتماعية في حمايته أسرياً واجتماعياً .

ولابد من الإشارة إلى الفرق بين دور الشرطة ودور لجنة الحماية الاجتماعية في التعامل مع حالات العنف الأسري، فالشرطة في الغالب تتلقى البلاغ (بعد حدوث الإيذاء)، ويرد البلاغ إما من شرطة المستشفى أو من المعتدى عليه أو ذويه،وتسعى الشرطة إلى إصلاح (ذات البين) في حينه، أو الإحالة إلى الجهات المختصة للنظر في الحالة، وهذا النهج هو المتبع منذ أمد بعيد باعتبار أن الشرطة هيئة ونظام متكامل مع المؤسسات الاجتماعية الأخرى، أما لجنة الحماية الاجتماعية فهي تتلقى البلاغ من صاحب المشكلة وأحياناً يكون تدخلها (قبل حدوث الإيذاء) وفي النهاية فإن دور الشرطة ولجنة الحماية تجاه حالات العنف الأسري مكملان لبعضهما البعض.

ويلاحظ أن معظم حالات العنف المنظورة من قبل لجنة الحماية هي من النساء من مختلف الأعمار، الأطفال الذكور، حيث مثلهم (٢٢) طفلاً من إجمالي حالات العنف البالغة (١٣٤) حالة، ويلاحظ أيضاً أن نوع الاعتداء الذي تعرضوا له (جسدي، نفسي) كما هو مبين نوعه وموضوعه في الجداول آنفة الذكر .

وفيما يتعلق بنوع العنف الموجه ضد المعتدى عليهم ـ فإن الإحصاءات التي تضمنتها الجداول السابقة، تشير إلى تنوعه بين ( العنف الجسدي و الجنسي والمادي وحالات هروب أو تشرد )، ويمكن تصنيف نوع العنف بحسب سنة حدوثه على النحو التالي :

١ ـ في عام (١٤٢٦هـ) كما ورد بالجدول (٢) تم رصد(٢٨) حالة منها (١١) حالة عنـف نفـسي وهي عبارة عـن : ادعاء الحالة على ابن الـزوج بارتكاب جريمة الزنا ومحاولتها الانتحار، واتهام الأسرة بعدم الاعتراف بالحالة، ورفض الزوج استخراج شهادة ميلاد للأبناء، وعدم قدرة الأم على إدخال أبنائها للمدرسة، وخشية الأم على طفلها من زوجها السابق، ورغبة الأم العودة لأبنائها وطليقها، وسوء معاملة الأب للحالة بعد الطلاق وسوء معاملة الزوج، وواحدة من تلك الحالات سجينة وترغب برؤية أبنائها وزوجها .

ـ بلغت حالات العنف الجسـدي (٤) حالات للعام نفسه تراوحت بين اعتداء بالضرب من قبل الزوج للزوجة أو الأبناء.

ـ تـم رصـد (١٠) حـالات عنف جسـدي ونفسي معـاً، تمثلت في قيـام الزوج بتهديد زوجته بالقتل، إلى جانب سوء المعاملة والضرب وتعاطي المسكرات والمخـدرات، وسـوء المعاملـة أيضاً مـن قبـل الأب والأخ، وإحداهن لديها مشـكلة تتعلق بعدم مشروعية زواجها وعدم وجود سكن وإثبات شخصية للأبناء.

ـ تـم أيضـاً النظر في حالتي اعتداء جنسي، الأولى من قبل الأخ على أخته البالغة من العمر (٢٥) سنة، والثانية اعتداء من قبل الأب وبشكل متكرر على طفليه البالغين من العمر (٧، ٤) سنوات.

ـ وفي العام نفسه أيضاً سجلت حالة عنف مادي واحدة تمثلت في عدم قيام رب الأسرة ( الوالد ) في الإنفاق على أسرته.

٢ ـ وفي عام (١٤٢٧هـ) يتبين من الجدول (٣) بأنه تم رصد (٤٨) حالة منها (١٩) حالة عنف نفسي تبلورت بالمشكلات التالية :

ـ رغبة الزوجة بالطلاق.

ـ عدم وجود سكن للأم بعد تخلي الأبناء عنها.

ـ تفكك الأسرة.

- عدم وجود مأوى للزوجة بعد خروجها من السجن.
- سوء معاملة أبناء الزوج والاستيلاء على الميراث.
- وجود مشاكل مع الأب.
- ظروف مادية واجتماعية صعبة.
- خلافات زوجية.
- عدم قدرة الأب على رعاية الأبناء لظروفه الصحية.

وأبرز ما تم رصده في هذا النوع من العنف هو ترك الأب لطفله الرضيع وعمره أسبوع حيث كان عمره عند رصد الحالة (٩) سنوات، وطفل آخر عمره (٥) سنوات لم يجد المكان المناسب والإيواء الآمن بعد انفصال والديه.

- تم رصد (٩) حالات عنف جسدي أفرزته مشكلات وخلافات زوجية ترتب عليها اعتداء بالضرب من قبل الزوج أو الزوج السابق الذي يقوم بملاحقة إحداهن، وأبرز حالتين هما : اعتداء ابن على والدته البالغة من العمر (٧٦) سنة واعتداء أب على ابنه البالغ من العمر (١٠) سنوات.
- بلغت حالات العنف الجسدي والنفسي للعام نفسه (١٥) حالة تنوعت بين سوء معاملة الأبناء من قبل الأب وزوجة الأب وإهمالهم، والتعرض للتوبيخ والتجريح من قبل الزوج، وتهديد الأبناء بالقتل من قبل الزوج السابق، والتعرض للتعذيب من قبل الأب، إلى جانب المشكلات الأسرية بين المرأة وأسرتها من جهة وبينها وزوجها من جهة أخرى وتم النظر في (٣) حالات عنف جنسي منها حالتان محاولة اعتداء الأب على ابنته البالغة من العمر (١٧) سنة، وأب آخر يتحرش في ابنه البالغ من العمر (٤) سنوات، وأب ثالث يهدد ابنته البالغة من العمر (١٢) سنة بتمكينه من نفسها أو حرقها في حال عدم تجاوبها معه.

- سجلت حالة واحدة لعنف مادي وهي عدم إنفاق الزوج على زوجته وأبنائه، وحالة واحدة تشرد لطفلة عمرها (٩) سنوات.

٣- في عـام (١٤٢٨هــ) وكـما يتضح من الجدول (٤) تم النظـر والمعالجة لـ (٢٨) منها (١١) حالة عنف نفسي، أسبابها مختلفة :

- كمنع الأب من ذهاب صاحب الحالة للمدرسة أو المطالبة بالنفقة.
- أو مشكلة مع الأخ تتعلق بالإرث.
- أو نتيجة الطلاق وأخذ الأبناء من قبل والدهم.
- أو تهجم الزوج على مطلقته وأبنائها.
- أو نتيجـة لأن الحالـة تتعاطى علاجاً نفسـياً، أو عدم وجـود مأوى، أو وجود خلافات أسرية.

وبلغت حالات العنف الجسدي للعام نفسه (١٠) حالات، تتمثل في الاعتداء بالضرب للزوجة أو الأطفال من قبل الزوج أو الأب والأخ والعم وجدة الأبناء لوالدهم .

- تم أيضاً النظر والمعالجة لـ (٣) حالات عنف جسدي ونفسي وهي عبارة عن ضرب للابـن من قبـل الوالد وحرمانه من رؤية والدتـه، وإقدام الجدة للأم على تعذيب حفيدتها، وتعرضت الحالة الثالثة للاحتجاز من قبل رب الأسرة في غرفة.
- تم النظر في (٣) حالات عنف جنسي تمثلت في اعتداء أخ على أخته البالغة من العمر (٢٢) سـنة، واعتداء مجموعة من الأشـخاص على فتاة عمرها (١٥) سنة، واعتداء وافد آسيوي على طفلة عمرها (١٠) سنوات.
- تـم رصـد (٧) حالات عنف جسـدي، وتمثلت بالاعتـداء والضرب للزوجة والأبناء الصغار، ممن تقع أعمارهم في الفئات التالية (شهران، خمس سنوات، ثمان سنوات، تسع سنوات، عشر سنوات).

وبلغت حالات العنف الجسدي والنفسي (١١) حالات للعام نفسه، وهي عبارة عن اعتداء على الأبناء من قبل الأب وحجزهم في المنزل، وقيام الأب وابنه بالاعتداء والضرب لزوجة الأب.

كما سجلت حالة واحدة لعنف جنسي تمثل بالاعتداء والتحرش بطفله عمرها (٩) سنوات من قبل الخال مما دعا إلى تسليم الطفلة لجدتها. وسجلت حالة واحدة تشرد لطفلة عمرها سنة ونصف لم يستدل على ذويها.

٤ ـ في عام (١٤٢٩هـ) سجلت (٢٨) حالة جميعها تدخل في إطار نوعية العنف الأسري السابقة في أسبابها وأعمار المعنفين والإجراءات المتخذة إزاءها.

من خلال ما تم عرضه في الجداول السابقة من حالات العنف الأسري بأنواعه، يلاحظ أن أكثر حالات العنف شيوعاً هي العنف ضد المرأة إما زوجة أو أخت أو ابنة، يليه العنف الموجه ضد الأطفال ذكوراً وإناثاً، ثم العنف ضد المسنين .وهذا يحدث نتيجة وجود مشكلات أسرية لها علاقة مباشرة بالحياة في داخل الأسرة، وفي الغالب تكون مسؤولة عن العنف الأسري.

وما يعتبره البعض من أفعال العنف يضعها البعض الآخر، ضمن واجبات رب الأسرة وتحل ضمن أنشطة التنشئة الاجتماعية، وكثيرون هم الذين يرون في العقاب الجسدي ضرباً من ضروب التنشئة أو التربية.

وتؤكد دراسة (التير، ١٩٩٧م) عن العنف العائلي أن بعض أفعال العنف عبارة عن ردود أفعال وهي ناتجة عن فعل أو حدث استفز الفاعل، ودفعه نحو اختيار العنف للرد على المثير، ويرى نحو (٣, ١٥٪) من أعضاء دراسته أن أفعال العنف التي تعرضوا لها كانت عبارة عن رد فعل لحالة استفز فيها الفاعل، كما أن (٧, ٨٪) من أعضاء العينة أشار إلى أنه أحياناً يكون فعل العنف عبارة عن رد فعل استفزاز ٠ وقد يكون مصدر الاستفزاز سلوك أحد أعضاء الأسرة كالزوجة أو الابن، وكثيراً ما يتمثل هذا السلوك في عبارة أو تعليق أو رفض لا يرضى عنه الفاعل، ورأى فيه تحدياً لمكانته أو سلطته أو تقليلاً من مكانته.(التير، ١٩٩٧ م: ٨١، ٨٢)

وتتفق النتائج المنوه عنها والمستنتجة من الجداول سالفة الذكر، مع بعض الدراسات التي تناولت العنف الأسري ومنها الدراسات السابقة ضمن هذه الدراسة .حيث تشير دراسة (السيد، ٢٠٠٠) حول العنف إلى أن العنف ضد الزوجة في المجتمع المصري يمثل مشكلة حيث تتعرض ما يقارب (٣٥٪) من الزوجات للضرب في حال معارضتهن لأزواجهن، وأن نسبة (٦٩٪) منهن يتعرض للضرب في حال ردهن على أزواجهن بلهجة لا تعجب الزوج.(السيد، ٢٠٠٠م)

ومما يؤكد شيوع العنف ضد المرأة عن بقية الفئات الأخرى كما ورد بأحدث دراسة «في حدود علمنا» عن العنف ضد المرأة في مدينة الرياض لـــ(الرديعان، ٢٠٠٨م) توصل فيها إلى أن انتشار العنف بأنواعه بحسب إفادة أفراد العينة البالغة (٢٦٧) من المبحوثات يتمثل في أنماط متعددة نوردها وفقاً لأكثرها شيوعاً على النحو التالي : (العنف الاجتماعي، اللفظي، الاقتصادي، الإهمال والحرمان، العنف النفسي، الصحي، البدني، الجنسي.(الرديعان، ٢٠٠٨م)

كما أن استنتاج دراستنا الحالية فيما يتعلق بشيوع العنف ضد الأطفال والمسنين إلى جانب النساء يتفق مع ما تم عرضه من دراسات سابقة تتعلق بذات الموضوع، وما تم الإشارة إليه في أثناء الإطار النظري لدراستنا.

رابعاً : الخصائص المميزة لضحايا العنف الأسري من حيث العمر والجنس للحالات المستقبلة من قبل مراكز الشرطة، والمنظورة من قبل لجنة الحماية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة :

**الجدول رقم (٦) يبين توزيع ضحايا العنف الأسري بحسب العمر**

| فئات العمر | أقل من ١٠ سنوات | ١٠-١٦ | ١٦-٢٢ | ٢٢-٢٨ | ٢٨-٣٤ | ٣٤-٤٠ | ٤٠-٤٦ | ٤٦-٥٢ | ٥٢ فأكثر | غير معروف | المجموع |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| عدد الضحايا | ٢٤ | ١٠ | ١٦ | ٢٧ | ١٣ | ١٧ | ٩ | ٩ | ٩ | ٢٤ | ١٣٤ |

يتضح من الجدول رقم (٦) والذي يبين توزيع ضحايا العنف الأسري بحسب العمر، بأن الفئة العمرية مابين (٢٢ـ٢٨) سنه هي الأكثر تعرضاً للعنف بواقع (٢٧) حالة، ربما كونها السنوات الأولى من الحياة الزوجية والتي في الغالب تشهد مرحلة من التجربة بين الزوجين نتيجة لعدم فهم بعضهما البعض، وبداية تحملهما المسؤولية الأسرية المتزامنة مع إنجاب الأبناء ومتطلبات التربية والالتزامات المالية، مما يؤخر أو يبطئ حالة التوافق الزواجي بصورته المنشودة، وهذه المرحلة العمرية هي التي أيضاً تنتهي فيها الفتاة من الدراسة الجامعية تمهيدا لدخول الحياة العملية أو البقاء في المنزل نتيجة لعدم وجود عمل أو لأنها مطلقة، مما يزيد من أعباء الأسرة تجاه رعاية بناتهن، وتهيئتهن للزواج، وربما قد لا تجيد بعض الأسر التعامل مع الفتاة في هذه المرحلة ويحدث الصراع - من وجهة نظر رب الأسرة - دفاعاً عن منظومة القيم الاجتماعية، بينما من جهة الفتاة ربما المطالبة بحقوقها الشرعية أو أدناها، وفي الغالب تكون طريقة المعالجة باستخدام أسلوب العنف إما الجسدي أو النفسي أو كليهما، أو العنف المهني، أو التعليمي .وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (قصاب، والأحمد، ٢٠٠٠) حيث توصلتا إلى أن أكثر النساء اللاتي تعرضن للعنف هن من الفئة العمرية ما بين (٢١ - ٣٠) أي بنسبة (٣٣٪) وأرجعا أسباب العنف نتيجة المعاناة من الضغوط الأسرية (مظاهر العنف).

كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (التير ، ١٩٩٧) حيث توصل إلى أن نصف عدد الضحايا تقل أعمارهم عن التسعة والعشرين عاماً.(التير، ١٩٩٧ : ٦٠)

وجاء في المرتبة الثانية الفئة العمرية لأقل من (١٠) سنوات أي بواقع (٢٤) حالة وهي فئة الأطفال لمرحلة ما قبل المدرسة حتى مرحلة الطفولة المتأخرة ( البلوغ ) وشمل العنف كلا الجنسين . والأطفال هم - بحق - الضحايا الحقيقيون للعنف الأسري بكافة أشكاله والذي في الغالب ينتج عن المشكلات الأسرية .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الياس، وآخرون، ٢٠٠١م) حيث توصل في دراسته التي شملت أطفالاً ذكوراً وإناثاً تراوحت أعمارهم بين (٥ ـ ١٥) سنة، إلى أن غالبية الأطفال الذين تعرضوا للإساءة كانوا من الإناث، وأن أكثر أنماط الإساءة شيوعاً هي : الإساءة النفسية والإهمال، والإساءة الجسدية والجنسية، وأن أكثر من نصف الأطفال الذين تعرضوا للإساءة كانوا ضحايا للإساءة من جانب الأب ثم الأم، وبقية الأقارب من قبل زوجة الأب أو زوج الأم، ومن ثم الخدم.(الياس، وآخرون، عمان، ٢٠٠١م)

وتتفق النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (منيرة آل سعود، ٢٠٠٠م) حيث توصلت إلى ما نسبته (٩ , ٥٤٪) من الأطفال الذين تراوحت أعمارهم بين (٦ – ٨) سنوات تعرضوا للإيذاء، وأن ما نسبته (٤ , ٦٣٪) ممن تتراوح أعمارهم بين (٤ – ٦) سنوات تعرضوا أيضاً للإيذاء.(آل سعود، ٢٠٠٠م)

وتشير نتائج دراستنا الحالية إلى أن الأطفال الذين تعرضوا للعنف تراوح نوع العنف والإيذاء بين الجسدي والنفسي، والإساءة الجنسية كالاغتصاب والتحرش، وبين أنه كلما زاد عمر الطفل زاد احتمال تعرضه للإساءة الجسدية والجنسية وأن الاعتداء يقع من الأخ ثم الأب والأم .

وجاء في المرتبة الثالثة الفئة العمرية مابين (٣٤ـ ٤٠) سنة بواقع (١٧)، حالة وربما يكون ارتفاع الضحايا في هذه المرحلة العمرية ناتجاً عن عديد من العوامل والأسباب التي أشير إليها في الإطار النظري لهذه الدراسة، إضافة إلى الاعتقاد الخاطئ لدى بعض الأزواج بأن الزوجة لا تستطيع التخلي عن أبنائها، ومنزلها، وتخشى من الطلاق وما قد يترتب علية من آثار سلبية، مما يدفع بعض الزوجات إلى عدم الإبلاغ عن العنف الذي تتعرض له، وفي المقابل يتمادى بعض الأزواج في العنف، أو ربما تكون المرأة مطلقة وتواجه العنف من قبل الأب أو الأخ أو الأم .

وتتفـق هـذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسـة (عبد الوهـاب، ١٩٩٤م) من أن أعـلى نسـبة عنـف وقعت ضحاياهـا في الفئة العمرية ما بين (٣١ ـ ٤٠) سـنة أي بنسـبة (٢٦,٧٪). (عبد الوهاب، ١٩٩٤م)

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (فاروق ٢٠٠٠م) حيث توصلت إلى العنـف ضـد الزوجـات يقـل كلما ازدادت سـنوات الـزواج (اليوسـف، وآخرون، ٢٠٠٥م: ١٢٠) . وربـما يعـود هـذا الاختـلاف إلى اختلاف بيئة الدراسـتين، حيث إن الدراسة الثانية أجريت في البيئة المصرية.

وجـاء في المرتبـة الرابعـة الفئـة العمريـة من (١٦ ـ ٢٢) سـنه بواقـع (١٦) حالة. وتتساوى المراحل العمرية من (١٠ ـ ١٦)، و (٢٨ ـ ٣٤)، و (٤٦ ـ ٥٢)، و (٥٢فأكثر) بواقـع (٩) حالات، ويدخل ضمـن المرحلة العمرية الأخيرة حـالات عقوق الوالدين وإيذاء المسنين إما من قبل الزوجة والأبناء أو الخدم والقائمين على رعايتهم.

كـما تضمـن تصنيف حالات العنـف الأسري وجود (٢٤) حالـة غير محدد العمر وهـذا ربـما يعود لإجراءات إداريـة، أو امتناع الضحايا عن ذكر الاسـم، ولكنها بطبيعة الحال لا تتجاوز حدود السلسلة الزمنية لبقية الأعمار .

**الجدول رقم (٧) يبين توزيع ضحايا العنف الأسري بحسب الجنس**

| الجنس | عدد الضحايا |
|---|---|
| ذكر | ٢٢ |
| أنثى | ١١٢ |
| المجموع | ١٣٤ |

وبالنظر للجدول رقم (٧) الذي يبين توزيع ضحايا العنف بحسب الجنس يتضح أن الغالبيـة العظمـى من الإناث حيث مثلهم (١١٢) حالـة من أصل (١٣٤) حالة.... وهـذا ما أكدته جميع الدراسـات التـي تناولت ظاهرة العنف الأسري والمشـار إلى جزء

منها ضمن الدراسـات السـابقة في دراسـتنا الحاليـة، والتي بينت مـن أن معظم ضحايا العنـف هـم من الإناث وبمراحل عمرية مختلفة .وهـذا يعود إلى أن المرأة كطرف رئيسي في مشـكلة العنف الأسري كونه يحدث في نطاق الأسرة فقد يكون الطرف الآخر – إلى جانب الرجل – الزوجة أو الأخت أو الابنة.

## رؤية مستقبلية في سبيل أسر تتجنب العنف

تقتضي إسـتراتيجية أي معالجة لسلوكيات سلبية داخل المجتمع، بأن تتضافر جميع جهود مؤسسات المجتمع الأسرية والتربوية والإعلامية والأمنية وغيرها لإحداث حالة من التوازن والاستقرار في المجتمع .

والعنف الأسري بصورة خاصة يعد من أبرز السـلوكيات السـلبية التي تمس كيان المجتمع من خلال الأسرة، مما يتطلب التقليل من حجم الآثار المترتبة عليه، بتعزيز البرامج التوعوية، ودعم الإمكانات المادية والبشرية المؤهلة للتعامل مع قضايا العنف، وأن تكون المعالجة شامله لكافة الأبعاد المرتبطة بالعنف الأسري، نفسياً واجتماعيا وتربوياً وإعلامياً وثقافياً وأمنياً، وتأخذ بعين الاعتبار كل من له صله بقضية العنف الأسري مثل :

- الأمهات والآباء بصورة عامة باعتبارهم أساس بناء الأسرة .
- الأبناء كباراً وصغاراً لارتباطهم بمكونات الأسرة .
- مرتكبو العنف الأسري باعتبارهم مصدر وجوهر المشكلة .
- المعتدى عليهم باعتبارهم ضحايا حقيقيين، تتجه نحوهم معظم جوانب المعالجة والرعاية والحماية .

والرؤية المستقبلية تنطلق من رؤية المجتمع ككل واحد، بحيث تتفاعل المؤسسات المجتمعيـة مـع بعضها لإحداث الدور المأمول، متضمنـة الجوانب المختلفة للتعاطي مع قضايـا العنف الأسري من حيث التوعية والوقاية والحماية والمعالجة والرعاية اللاحقة . ويمكن صياغة الرؤية المستقبلية من خلال تناول المحاور التالية:

## المؤسسات الأسرية

إن دور الأسرة في المجتمع كمؤسسة تربوية أساسية في البيئة الاجتماعية يستتبع تحديد دور الخدمة الاجتماعية والأسرية التي يجب أن تتفاعل معها، وتحقيق تلك الأهداف يعد بمثابة سُبل وقائية وعلاجية لمواجهة ظاهرة العنف الأسري . تتم من خلال إحداث مراكز للتوجيه والإرشاد الأسري لتقدم الاستشارات الأسرية والتوجيه والإرشاد النفسي والعلاجي لكافة أفراد الأسرة من أجل أن تتحقق الوقاية والمعالجة معاً نحو العنف الأسري.

ولا يقتصر دور مراكز التوجيه الأسري على العنف فقط، بل يتعداه إلى تحسين وتوطيد العلاقات الأسرية وتنميتها، وترسيخ طبيعتها الفطرية القائمة على الحب والاحترام بين أفرادها، وتجنبها الصراع والقلق وسيرها نحو الاستقرار الأسري المنشود.

ولكي تقدم مراكز التوجيه الأسري خدماتها المتنوعة ينبغي أن تكون إستراتيجيتها مبنية على خطة تنفيذية وإعلامية متضمنة للواجبات والمسؤوليات لضمان وصول رسالتها إلى كافة أفراد المجتمع، على أن يكون من ضمن أهدافها الجوانب التالية :

- إقامة دورات للمقبلين على الزواج وتعريفهم على الحياة الزوجية المقبلين عليها.
- ترسيخ المفاهيم المتعلقة بالقيم الإسلامية التي تحض على الحفاظ على الأسرة ونمائها.
- التبصير بعواقب المشكلات التي قد تعتري الأسرة، وتعرضها للعنف الأسري.
- تفعيل الحوار بين الوالدين والأبناء وتعويدهم على الثقة والاعتماد على النفس.
- عقد دورات تربويه تثقيفية للأمهات والآباء بشكل دوري عن أساليب التربية الحديثة.

## مؤسسات التربية والتعليم

دور المؤسسة التربوية والتعليمية مكمل لدور الأسرة، لذلك لابد من إقامة تعاون بين الأسرة والمدرسة، ومعرفة ما يمكن معرفته من الظروف التي يربى فيها الناشئة في

منازلهم، وأساليب تربيتهم لتصحيح الخاطئ منها، وإكمال الصالح، والتعاون مع أولياء الأمور على إصلاح الناشئة وتربيتهم ليكمل كل من المنزل والمدرسة ما بدأ به الآخر، ومن أجل أن لا يحدث تعارض وتناقض بين أسلوب الأسرة التربوي، وأسلوب المدرسة، فيقع الأطفال والناشئون ضحية هذا التعارض ٠(غنوم، المجلد ١٥، العدد ٣٤، ٢٠٠٦ : ٥٩)

وهذا كله يتطلب إعادة النظر في الكثير من المناهج الدراسـية والأسـاليب التربوية بعقلية واعية بحيث تتضمن المحاور التالية :

- أن يكـون للمـدارس دور أكـبر في التعامل مع المشـكلات الاجتماعية بصفة عامة ومشكلات العنف الأسري على وجه الخصوص .
- أن تربي المدرسـة الأبناء تربية إسـلامية صحيحة، وعقليـه ناضجة، وتنمية بدنية قوية واجتماعية منسجمة مع الجماعة .
- أن يجد الطالب في المدرسة المُثل الأخلاقية الراقية، والمُثل الجمالية العليا، في كل ما يقع عليه نظره وسمعه .
- أن يكون من أهداف المدرسة الكشف عن ميول الطلاب وقدراتهم واستعداداتهم الفطرية، والعمل الجاد على حسن توجيه هذه الميول والاستعدادات والقدرات، وتوفير المناخ الملائم لها .
- أن تنمي المدرسـة في طلابها روح التشـاور الإسـلامي والسـماحة، والأخذ برأي الجماعة في ظل المنهج الإسـلامي، بغية تحقيـق التكافل والتضامن مع الآخرين، وتحمل المسؤولية .
- تنمية الشعور بالمسؤولية الاجتماعية باعتبارها عنصراً مهماً من مكونات الشخص.

## المؤسسات الإعلامية

- تنمية الوعي العام الوطني في أوساط المجتمع والتصدي لما تطرحه وسائل الإعلام المغرضة للتأثير سلباً على عقيدة الأمة وشبابها، وكذا طرح ما يهم أفراد المجتمع من قضايا العنف بصورة عامة، والعنف الأسري بصورة خاصة .

ـ الاهتمام بالإعلام الأسري الذي يتطلب إيجاد المعلومة السريعة التي تتناول قضايا الأسرة ومشكلاتها، وكيفية مواجهتها، وتعليم المهارات اللازمة لحل المشكلات الأسرية مع التركيز على قضايا العنف الأسري.

ـ إعادة النظر في المسلسلات المدبلجة الأجنبية، والعمل على محاربتها لأنها تحاكي ثقافة مغايره لثقافتنا الإسلامية .

ـ توعية الأسر بمخاطر العنف الأسري، وسبل مواجهته .

ـ استخدام وسيلة الشريط المسموع، والكتيبات في التبصير بقضايا العنف الأسري وتأثيرها على استقرار الأسرة .

ـ ضرورة استثمار وسائل الإعلام المختلفة والانترنت في تبصير أفراد المجتمع بالعنف الأسري من حيث الأسباب وسُبل الوقاية والعلاج .

## المؤسسات الأمنية

دور المؤسسات الأمنية هو دور وقائي اجتماعي كالوقاية من الانحراف، والحفاظ على سلامة المواطنين، وتقديم الخدمات الاجتماعية لهم .

وفي قضايا العنف الأسري يكون الدور الأكبر والفعال لجهاز الشرطة باعتبارها نظاماً يتكامل مع المؤسسات الاجتماعية الأخرى : التربية والتعليم، والإعلام، والأسرة، والشؤون الاجتماعية .لذا فإنه ينظر للشرطة بأنها المؤسسة الإنسانية والاجتماعية التي تؤدي أكثر وأوسع الخدمات للمواطنين مبعدة عنها الطابع الرسمي الذي توصم به في الماضي من قبل منتقدي تصرفاتها . مما انعكس على تعزيز دورها في الحياة العامة وزيادة إمكاناتها، انطلاقاً من اعتبارها الجهاز المتعامل مباشرة مع الظاهرة الإجرامية .

وعلى ضوء ذلك يمكن تحديد دور المؤسسات الأمنية في مواجهة مشكلات العنف الأسري من خلال القيام بمهامها على الوجه التالي :

ـ حماية أمن المواطن بمعناه الشامل لأمنه الاجتماعي المتضمن الأمن الغذائي والأسري والصحي والمهني والتربوي، بحيث يمكن للمواطن أن يلجأ

للمؤسسات الأمنية كلما كان طرف من أطراف حياته اليومية مهدداً بالخطر من أجل الوصول إلى الحماية التي ينشدها .

- قيام المؤسسات الأمنية بتوعية أفراد المجتمع بقضايا العنف الأسري، وتبصيرهم بأسبابها وطرق علاجها من خلال برامج توعوية تقدم للجمهور بصورة دورية .
- تعزيز دور الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية، وفي غرس القيم الإسلامية والمعايير الاجتماعية السليمة، فهناك علاقة بين العنف والتفكك الأسري، وهذا يتطلب العمل على تدعيم قيم الروابط الأسرية والإسراع في معالجة مشكلات الأسرة، وذلك بالاستفادة من الدراسات التنبؤية في اكتشاف الأطفال المتوقع انحرافهم لرعايتهم في وقت مبكر للحد من مشكلات العنف الأسري.(خزاعلة، ١٩٩٨م: ١٠٣)
- لا تقتصر مهمة المؤسسات الأمنية على مراقبة السلوك الخارجي، بل عليها أن تبذل أقصى جهد في الأخذ بيد الأفراد والجماعات لتعزيز وتقوية الضمير الجمعي من جهة وترشيد الضمير الفردي في حالات الإقدام على ارتكاب حالات العنف الأسري .

## المؤسسات الدينية

- ضرورة تفعيل دور المسجد وغيره من المؤسسات الدينية في نشر القيم الإسلامية التي تحصن المجتمع ضد الانحرافات بكافة صورها وأشكالها .
- تنسيق الجهود بين المؤسسات الدينية الرسمية وغير الرسمية وتطوير مناهج التعليم الدينية، فضلاً عن تدعيم هذه القيم للأسرة ذاتها مما يكون له أثر فاعل في تكوين ضمير أو رقيب داخل نفوس الأفراد مرتبطاً بالخالق عز وجل ويرعى حقوق الغير ملتزماً نحو الآخرين في الخفاء كما هو في العلن .
- طرح آليات جديدة تتفاعل مع المتغيرات والمستجدات الحضرية وتتماشى مع التعليمات الشرعية، من خلال مخاطبة أفراد المجتمع بعقلية انضباطية تتيح الفرصة للتحاور مع الآخر باعتدال .

ـ قيام الخطباء ورجال الدعوة والوعظ والإرشاد بالتركيز على مشكلات العنف الأسري، وتوضيح مخاطرها .

## أهم النتائج والتوصيات

من أبرز نتائج هذه الدراسة ما يلي :

١ ـ تعدد مظاهر العنف الأسري، وتباين درجاته من مجرد الشتم إلى القتل .

٢ ـ أعلى نسبة حالات العنف الأسري التي تم التعامل معها من قبل الشرطة بلغت (٢٥) حالة في عام (١٤٢٢هـ) خلال السلسلة الزمنية الممتدة من (١٤٢٠- ١٤٢٩هـ) .

٣ ـ أعلى نسبة حالات العنف الأسري التي تم التعامل معها من قبل لجنة الحماية الاجتماعية بلغت (٤٨) حالة في عام (١٤٢٧هـ) خلال الفترة الزمنية الممتدة من (١٤٢٦ _ ١٤٢٩هـ) .

٤ ـ حالات العنف النفسي هي الأكثر شيوعاً من بين أنواع العنف الأسري .

٥ ـ النساء هن أكثر تعرضاً للعنف الأسري بواقع (١١٢) حالة من أصل (١٣٤) حالة، يليهم الذكور بواقع (٢٢) حالة .

٦ ـ الفئات العمرية الأكثر تعرضاً للعنف الأسري، هي الفئة العمرية الممتدة من (٢٢ – ٢٨) سنة، بواقع (٢٧) حالة ومعظمهم من النساء، يليها الفئة العمرية (أقل من ١٠ سنوات) بواقع (٢٤) حالة من أصل (١٣٤) حالة .

جميع ضحايا العنف الأسري من السعوديين .

### وتوصي الدراسة بالآتي :

١ ـ إجراء مزيد من البحوث والدراسات النفسية والاجتماعية والطبية على مرتكبي جرائم العنف الأسري، وعلى الضحايا للتعرف على مزيد من الأسباب، وإلقاء الضوء على الآثار الخطيرة المترتبة على حوادث العنف الأسري .

٢ ـ إقامـة دورات تدريبيـة للتعامل مع حالات العنـف الأسري عن كيفية التعامل مع الحالات .

٣ ـ وضع برامج وقائية وعلاجية، تحدد آلية التدخل عند وقوع حالات من العنف الأسري .

٤ ـ توحيـد التعامـل الإداري والإجرائي مع حالات العنف الأسري وفق تصنيف منظمة الصحة العالمية.

٥ ـ نشر الوعي الاجتماعي والثقافي بين أوساط المجتمع حتى لا يقعوا فريسة للعنف الأسري .

٦ ـ إنشاء قاعدة بيانات تتضمن إحصاءات دقيقة مصنفة ومبوبة بحسب الحالات، وأماكن وقوعها، وكيفية المعالجة، وما قد يترتب عليها من آثار .

٧ ـ ضرورة إخضاع المقبلين على الزواج لدورات تثقيفية تعينهم على التعامل الأمثل مع ما قد يواجهونه من مشكلات أسرية .

٨ ـ إنشاء مكاتب تختص بتقديم الاستشارات الأسرية سواء بالحضور أو الاتصال برقم مجاني موحد .

٩ ـ صياغـة رؤيـة مشـتركة تتضمن الجوانـب المختلفة للتعاطي مـع قضايا العنف الأسري، كالوقاية والتوعية والتدخل والحماية والمعالجة، ومن ثم وضع وتقنين السياسات والتشريعات التي تعين العاملين على فهم التعامل مع قضايا العنف الأسري بغية الوصول للهدف المنشود .

# المراجــع

## أولاً: المراجع العربية

أبـو داود، سـليمان بن الأشـعث : سـنن أبي داود، تحقيق محمد محيي الديـن عبد الحميد، الحديث رقم (١٨٣) ،بيروت : دار الفكر، (د . ت) .

بدر، عبد المنعم (١٩٩٥) : العنف من منظور اجتماعي نفسي، مجلة الفكر الشرطي، المجلد الرابع، العدد الثامن، الشارقة : شرطة الشارقة.

التير، مصطفى عمر (١٩٩٧) : العنف العائلي، الرياض : أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، مركز الدراسات والبحوث.

الجبريـن، جبريـن (٢٠٠٥) : العنف الأسري خلال مراحل الحياة، الرياض : مؤسسـة الملك خالد الخيرية.

الرديعان، خالد بن عمر (٢٠٠٨) : العنف الأسري ضد المرأة : دراسة وصفية على عينة من النساء في مدينة الرياض، مجلة البحوث الأمنية، الرياض : كلية الملك فهد الأمنية، مركز الدراسات والبحوث.

خزاعلة، عبد العزيز (١٩٩٨) : الشرطة المجتمعية، المفهوم والأبعاد، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، مركز الدراسات والبحوث.

الزهراني، سعد بن سعيد (٢٠٠٤) : ظاهرة إيذاء الأطفال في المجتمع السعودي، دراسة ميدانية على عينة من الأطفال الذكور في (الرياض، ومكة المكرمة، والدمام). الرياض : مركز أبحاث مكافحة الجريمة بوزارة الداخلية.

آل سعود، منيرة بنت عبد الرحمن (٢٠٠٠) : إيذاء الأطفال : أنواعه وأسبابه وخصائص المتعرضين له : تحديات الخدمة الاجتماعية، دراسة استطلاعية بمدينة الرياض، رسالة دكتوراه غير منشوره، الرياض : جامعة الملك سعود .

سليمان، سناء محمد (٢٠٠٨) : مشكلة العنف والعدوان لدى الأطفال والشباب، سلسلة ثقافة سيكولوجية للجميع (١٥)، القاهرة : عالم الكتب.

السيد، منال فاروق (٢٠٠٠) : العنف ضد الزوجة الريفية، دراسة مطبقة في قرية مصرية، المؤتمر العلمي الدولي الثالث عشر، القاهرة : كلية الخدمة الاجتماعية.

طه، فرج عبد القادر وآخرون (١٩٩٣) : موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، الكويت : دار سعاد الصباح.

عبد الوهاب، ليلى (١٩٩٤) : العنف الأسري : الجريمة والعنف ضد المرأة، بيروت : دار المنتدى للثقافة والنشر.

عمران، منال (٢٠٠٥) : بعض العوامل الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة على جرائم العنف الأسري ضد المرأة – دراسة ميدانية في مدينة القاهرة، رسالة دكتوراه غير منشوره، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب بجامعة عين شمس بالقاهرة.

غنوم، أحمد عبد الكريم (٢٠٠٦) : المسؤولية الأمنية للمؤسسات الاجتماعية ، مجلة البحوث الأمنية، المجلد ١٥ ، العدد ٣٤، الرياض : كلية الملك فهد الأمنية.

القرشي، سعاد محمد (١٩٩٨) : رؤى بعض شباب جامعة الأزهر لظاهرة التطرف في فهم الدين والعنف في المجتمع، بحوث المؤتمر الدولي للعلوم الاجتماعية، ج٤ ، القاهرة : جامعة الأزهر .

لال، زكريا يحيى (٢٠٠٧) : العنف في عالم متغير، الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية .

مبارك، عبد الحكيم، والسواس، تاج الدين (١٩٨٤) : أسباب هروب العاملات المنزلية من وجهة نظر الكفلاء والعاملات، الرياض : مركز أبحاث مكافحة الجريمة بوزارة الداخلية.

المرواني، نايف محمد (٢٠٠٩) : التوافق النفسي والمسؤولية الاجتماعية لدى المجرمين، القاهرة : دار الفكر العربي.

الياس، تيسير وآخرون (٢٠٠١) : عوامل الخطورة المؤدية للإساءة لدى فئة الأطفال المساء إليهم في المملكة الأردنية، ورقة بحث مقدمة لمؤتمر : نحو بيئة خالية من العنف للأطفال العرب، عمان.

اليوسف، عبد الله بن عبد العزيز وآخرون (٢٠٠٦) : العنف الأسري، دراسة ميدانية على مستوى المملكة العربية السعودية ، الرياض : وزارة الشؤون الاجتماعية.

## ثانياً : المراجع الأجنبية

Fromm, E(1973) . The Sane Society. New Yor K : Fawceeh premier . Willson, , Child abuose, Laws, san Diego : Usa.

Jasinki (1998) Dynamics and Risk Factor of partener Violence . In Jana Jasinki and Linda M.Willams (Eds) patener Violonce. N.Y : sage publication.

Levine,E. & Sallee,A. (1986) Listen to our Children Clinical theory and practice. Iowe : Kendall Hunt publis hing com .

Wells, S.(1995) , Child abuse and neglecr overview .Enchlopedia of.

# البطالة والآثار النفسية:

## دراسة ميدانية تحليلية

د.محمد بن عبدالله البكر(*)

## المقدمـــــة

**إن** قضية البطالة قضية عالمية وعامة لا تخص بلداً أو شعباً من الشعوب بعينه، إذ أنها توجد وبدرجات متفاوتة في معظم إن لم يكن كل دول العالم، لذا يظل موضوع التوظيف أو التشغيل الكامل للقوى العاملة هدفاً ومطلباً تسعى إليه جميع الدول. كما أن درجة معاناة الدول من وطأة البطالة وأسلوب معالجتها ومقاومتها تختلف من دولة لأخرى. حيث يتراوح موقف الدول تجاه البطالة من التجاهل التام أو عدم النظر إليها كمشكلة اجتماعية، إلى جهود تبذل الدول فيها جل الاهتمام من حيث الدراسة والتحليل للوقوف على الأسباب والعوامل المؤدية إليها وذلك لتحديد ووضع أنجع السبل للحد منها وعلاجها.

وتجدر الإشارة إلى أن موضوع البطالة كمشكلة اجتماعية كثر تناوله والحديث عنه في الآونة الأخيرة بالمملكة العربية السعودية سواء كان ذلك بمشاركة من بعض مسؤولي الأجهزة الرسمية ذات الاختصاص من حيث النشاط والمهام بالقوى العاملة أو بمشاركة من بعض المفكرين والمهتمين من كتاب وصحفيين من خلال التناول الإعلامي (صحافة، إذاعة وتلفزيون).

---

(*) معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

هذا إضافة إلى أن مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني قد عنى واهتم بموضوع ومشكلة البطالة بالمملكة العربية السعودية وذلك من خلال العديد من لقاءات الحوار والنقاش الفكري التي يتبناها ويعقدها المركز. كما أننا نجد ظهور عدد من الدراسات والبحوث الأكاديمية المنشورة التي تتناول قضية البطالة بصفة عامة من حيث تحليل آثارها المجتمعية.

وتجدر الإشارة إلى أن بروز الاهتمام بحالة التعطل عند الأفراد وتأثيرها على المجتمع من حيث الدراسة والتحليل والمعالجة وفقا للأساليب المنهجية في حقل العلوم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ليس بحديث، فقد بدأ منذ القرن التاسع عشر، وذلك عندما عمد جاهودا وآخرون .Jahoda et al (١٩٣٣م) إلى وصف الآثار المدمرة للبطالة في إحدى مدن النمسا، وتزامنت هذه الدراسة مع حالة الركود الاقتصادي التي عاشتها دول أوروبا بشكل عام خلال عام ١٩٣٠م.

كما نجد مثل هذا الاهتمام في إبراز أهمية العمل والبحث عنه وتوفيره كمبدأ اجتماعي قد وجد في الحقب الزمنية المتقدمة، فمن المنظور الإسلامي ووفقا للأساليب والمفاهيم السائدة ذلك الوقت، ورد عن أبي هريرة أن رسول الله ﷺ قال: ليس المسكين الذي ترده الأكلة والأكلتان والتمرة والتمرتان، قالوا فما المسكين يا رسول الله قال: الذي لا يجد غنى ولا يعلم الناس حاجته فيتصدق عليه(سنن النسائي). ويمكن النظر إلى مفهوم المسكين الوارد في الحديث وفقا للاصطلاح المعاصر بأنه «العاطل» الذي لا يجد عملا يكسب منه قوته وقوت عياله(الجابري، ٢٤٦:م١٩٩٧ م).

## مشكلة الدراسة

إن دراسة البطالة وتحليل أسبابها والآثار المترتبة عليها أمر تسعى وتهدف إليه الكثير من الدول والمنظمات في الوقت الراهن، ولقد تولد ونما هذا الاهتمام وبشكل كبير سواء كان علي مستوى الدول (محليا) أو على مستوى المنظمات والهيئات الدولية (عالميا) وذلك بسبب الإيمان بالواقع والآثار المدمرة للبطالة على مستوى الفرد والمجتمع والدولة. إذ ترتبط قضية البطالة بشكل رئيسي بالجوانب الرئيسية للبناء الاجتماعي للمجتمع والدولة، والمتمثل بالجوانب: الأمنية، الاجتماعية، الاقتصادية والصحية(البكر، ١٤٢٢هـ).

وحيث إن قابلية الناس للشعور والإحساس بالألم ترتفع في حال عدم عملهم واعتبار البطالة المصدر الرئيس لعدم السعادة والرضا عندهم (Oswald, 1997:1828). لذا تتمثل مشكلة هذه الدراسة في تحديد وتقييم تأثير حالة التعطل على مستوى التوافق الاجتماعي لدى عينة من العاطلين عن العمل في مجتمع المملكة العربية السعودية من جانب، وتحليل العوامل والأسباب المرتبطة بحالة التعطل (البطالة) من جانب آخر.

## أهمية الدراسة

يعد حق العمل مطلبا أساسيا لجميع أفراد المجتمع، حيث نجد أن الأنظمة والتشريعات الدولية قد التزمت بالنص على ضرورة وأهمية توفير العمل اللائق والمناسب للفرد. لذا نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في البند ٢٣ فقرة١ على: « حق العمل لكل إنسان وحرية اختياره... وحق الحماية من التعطل» (Pollis & Schwab,1979:154).

كما أن أهمية العمل من منظور الاجتماع السياسي (Sociopolitical) تأتي من حيث إنه يلعب دوراً أساسيا في تعزيز روابط الانتماء والالتزام الاجتماعي المتبادل بين الفرد والمجتمع (Social Bond)، مما يولد درجة عالية من الإحساس والشعور بالمسؤولية لدى الفرد تجاه نفسه والمجتمع معا. إذ أن تنامي ورسوخ حالة الشعور والإحساس بالمسؤولية عند الفرد تعمل على الحد من دافعية واستعداد الفرد للانحراف والتي تتمثل عادة بالرفض والعدوانية تجاه المجتمع ومؤسساته.

وبما أن محدودية فرص العمل وعدم تنوعها تؤدي إلى ظهور حالة التعطل عند الأفراد الباحثين عنه، لذا نجد أن البطالة تعد مشكلة على مستوى المملكة العربية السعودية والعالم العربي كذلك. حيث أشارت السياسة العامة لوزارة العمل بالمملكة العربية السعودية إلى «أن مشكلة البطالة بين السعوديين تمثل تحديا خطيرا لا يمكن التعامل معه بالمهدئات والمسكنات والإجراءات الرمزية»(جريدة الرياض، ٢٣/ ١١/ ٢٠٠٦م، العدد ١٦٥٥٨: ٧).

أما فيما يتعلق بالعالم العربي فقد أشار رئيس مجلس الأعمال العربي إلى أن البطالة تعد أخطر مشكلة يواجهها العالم العربي في السنوات المقبلة، حيث أوضح أن نسبة البطالة

العربيـة تتراوح ما بـين ٣٠٪ - ٥١٪ (التدريب والتقنية، ١٠:م٢٠٠٥). وعلى النقيض مـن ذلـك تسـتضيف الدول العربية في نفـس الوقت أكثر من ١٢ مليـون عامل أجنبي، وذلك وفقا للتقرير الصادر عن منظمة العمل العربية (جريدة الشرق الأوسط، الاثنين ١٨/ ٧/ ١٤٢٩هـ، العدد: ١٠٨٢٨).

ويمكن إجمال أهمية الدراسة في النقاط التالية:

١ ـ البيانـات التحليليـة للدراسـة (Data Analysis) قائمة على اسـتقصاء عينة من العاطلين عن العمل من السعوديين، بينما الكثير من الدراسات والبحوث التي تناولت تحليل ومعالجة موضوع البطالة تكون في الغالب نظرية أو معتمدة على بيانات مسحوبة من إحصائيات شاملة (Population Data).

٢ ـ تقـوم عمليـة التوافـق الاجتماعـي بدور هام في دعم وتعزيز السـلوك السـوي لدى أفراد المجتمع والذي يرتبط بسلامة وتكامل البناء الاجتماعي للمجتمع والسياسي للدولة.

استقصاء وتقييـم العوامل والأسـباب المرتبطة بحالة التعطل عند عينة الدراسـة، لتلافيها أو الحد منها.

٣ ـ دعـم صانعـي القـرارات السياسـية والتنمويـة في اتخـاذ مـا يلزم مـن التدابير والإجراءات التي من شأنها وضع الخطط وتعزيز البرامج والأساليب الرسمية وغير الرسمية المعنية بتناول قضية البطالة من حيث الوقاية والعلاج.

٤ ـ تعـد البطالـة من أهـم المشـكلات الاجتماعية التي تـؤرق القيادات السياسـية والإدارية في الدولة، لذا فإن دراستها وتحليلها يعتبر ذا أهمية للقيادة السياسية من حيث معرفة حقيقة حجم المشكلة والآثار المترتبة عليها.

## هدف الدراسة

نظرا لأهمية عملية التكيف الاجتماعي في دعم وتعزيز السلوك الإيجابي والتفاعلي بـين الفرد والمجتمع، لذا تهدف هذه الدراسـة إلى تحليـل وتقييم واقع عينة من العاطلين عن العمل بالمملكة العربية السعودية وذلك من حيث:

١ ـ تحديد وتحليل المتغيرات «الخصائص» الشخصية وعلاقتها بحالة التعطل ومستوى التكيف الاجتماعي.

٢ ـ تحديد مستوى التوافق الاجتماعي لدى عينة الدراسة.

٣ ـ تحديد نوع حالة التعطل عند عينة الدراسة.

## أسئلة الدراسة

تتركز أسئلة الدراسة في:

١ ـ ما هي فروق الخصائص الشخصية «الديمغرافية» لدى مفردات العينة، من حيث مستوى التحصيل التعليمي (الحالة التعليمية)، العمر والحالة الاجتماعية.

٢ ـ ما هو مستوى حالة التوافق الاجتماعي لعينة الدراسة.

٣ ـ ما نوع حالة التعطل عند عينة الدراسة.

٤ ـ ما مدى وجود فروق ذات دلالات إحصائية بين إجابات مفردات العينة على مقياس مستوى التوافق الاجتماعي وفقا لمتغيرات الخصائص الشخصية.

## الإطار المنهجي للدراسة

إن الأسلوب والطريقة الأمثل لتناول ومعالجة المشكلة الاجتماعية (أمنية، اقتصادية، تعليمية...الخ) يقوم على أساس المنهج العلمي والذي لا ينطلق من إصدار أحكام أو افتراضات أو تخمينات ذاتية حول المشكلة أو المشكلات التي يواجهها المجتمع، خاصة إذا كانت هذه الأحكام أو الافتراضات موجهة بدوافع ومواقف مسبقة سياسية كانت أو ذاتية. إنما تنطلق الرؤية الموضوعية للدراسات والبحوث على أساس المنهج العلمي والذي يعتمد أسلوب التحليل سعيا نحو بلورة وتحديد المتغيرات المرتبطة بالمشكلة موضع الدراسة وذلك من حيث واقعها وأسبابها والعوامل المحددة لها (البكر، ٢٠٠٤).

لـذا فـإن المنهج الذي سـوف يسـتخدم في هذه الدراسـة هو المنهج المسـحي لعينة من العاطلين عن العمل في المملكة العربية لسـعودية، كما أنه سـوف يتم توظيف منهج التحليـل الإحصائـي والوصفي لمتغيرات الدراسـة، إذ يتفق ويتناسـب هـذا المنهج مع أهداف الدراسة وطبيعة البيانات المستخدمة، علما أن الإطار المنهجي للدراسة يتمثل في الخطوات الإجرائية والمنهجية التالية:

## ١ ـ بيانات الدراسة

تعتمد البيانات المستخدمة في تحليل وتفسير أسئلة الدراسة علي عينة من السعوديين العاطلـين عـن العمل والذين تقدمـوا لبرنامج تأهيل طالبي العمـل في القطاع الخاص، والمتبنـى من قبـل وزارة العمل وبالتعاون مع صندوق الموارد البشرية في المملكة العربية السـعودية، علـما أن البرنامج التأهيلي قد نفذ في العديد مـن المعاهد والمراكز التدريبية في مختلف مناطق ومدن المملكة.

## ٢ ـ مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الأفراد السعوديين العاطلين عن العمل والذين تقدموا بطلـب التوظيـف من خـلال مكاتب العمل، وحسـب تصريح لوزير العمـل فإن عدد العاطلين الذين من المتوقع أن يتم تسجليهم خلال تلك الفترة الزمنية المحددة يبلغ مئتي ألف عاطل (جريدة الجزيرة، ٩/ ١/ ٢٠٠٥م العدد ١١٧٩١ : ٧).

ونظـرا لصعوبة وتكلفة اسـتقصاء جميع أفراد المجتمـع الخاضع للمعاينة، لذا أخذ عينة من المجتمع محل الدراسة باتباع أسلوب المعاينة غير الاحتمالية (Non-probability Sampling)، وذلك من خلال تطبيق المعادلة الإحصائية التالية:

$$n = \frac{z\,p\,(1-p)}{e2}$$

ووفقـا للمعادلـة السـابقة فـإن عينة الدراسـة تتحدد على أسـاس أخذ نسـبة تمثل حـدوث الظاهـرة التي يهتم بدراسـتها في المجتمع، وبناءً على المعادلـة فإنه يمكن تحديد

النسـبة بــ(٥٠٪) (P= ٥ , ٠) حيـث تتيح هذه النسـبة تمثيل أكبر عـدد ممكن من مجتمع الدراسـة في العينـة المفحوصـة، كما أن خطأ التقدير (e) حدد بــ: ± ٥٪، وبذلك يتحدد حجـم العينة إحصائيا بــ: ٣٨٤ مفحوصا (فهمي، ٢٠٠٥:١١٩)، كما يتضح في نتيجة المعادلة الإحصائية التالية:

$$n = \frac{(1.96)\ (0.5)\ (1.0\text{-}0.5)}{(0.05)} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384$$

ولضمان تمثيل أكبر عدد ممكن من مجتمع الدراسة في أفراد العينة تم توزيع (٤٠٠) استبانه على العاطلين المشـاركين في برامج التدريب التأهيلي لطالبي العمل المشـار إليها مسـبقا، علما أن العائد والصالح للتحليل من هذه الاسـتبيانات قد بلغ (٢٤٤) اسـتبانة وذلك بمعدل يبلغ (٦٠٪) من مجموع الاستبيانات الموزعة.

## ٣ ـ أداة جمع البيانات

أعتمد في جمع البيانات على أسـلوب الاسـتبانة وذلك لاستقصاء آراء أفراد العينة المفحوصة، وقد اشتملت الاستبانة على قسمين هما:

### القسم الأول: تحديد البيانات الشخصية

يتضمن هذا القسم مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالمعلومات الشخصية مثل: العمر، مكان الإقامة والسكن، وجود عاطل في الأسرة أو الأصدقاء، مستوى التعليم والتخصص العلمي، الحالة الاجتماعية، الالتحاق بدورات تدريبية، الخبرة السابقة ونوعيتها (العمل)، مقدار الدخل الشهري من العمل السابق.

### القسم الثاني: قياس التوافق الاجتماعي

اشتمل هذا القسم من الاستبانة على مجموعة من الأسئلة التي تقيس استجابة مفردة العينة على مقياس التوافق الاجتماعي(Social Adjustment Scale). وقد روعي لتقدير اسـتجابة المفحوصين اسـتخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج: (أوافق تماما، أوافق ،

غير متأكد ، لا أوافق ، لا أوافق إطلاقا). ويشير مقياس التوافق الاجتماعي إلى حالة واستعداد ذاتي عند الفرد تتمثل بمدى القدرة على التكيف والتأقلم مع الظروف والعوامل الاجتماعية المحيطة من عدمه، لذا يتضمن المقياس كمؤشر الدلالة علي مستويين أساسيين لعملية التوافق الاجتماعي عند الفرد هما:

**أ ـ مستوى التوافق الإيجابي (Positive Social Adjustment)**

تدل أو تتنبأ العلامات الايجابية «المرتفعة» للمقياس بقدرة واستعداد الفرد على عملية التكامل والتفاعل في العلاقات الأسرية والاجتماعية مع الآخرين (النسق الاجتماعي)، إضافة إلى مدى قدرة واستعداد الفرد على الإحساس والشعور الذاتي باحترام وتقدير القيم الاجتماعية والأنظمة الإدارية المرعية ضمن الإطار القيمي والإداري (النسق النظامي). حيث يؤدي الإحساس والشعور الايجابي نحو الإطار القيمي والإداري للمجتمع إلى حالة من التكيف النفسي والاجتماعي لدى الفرد.

**ب ـ مستوى التوافق السلبي (Maladjustment)**

كما تدل أو تتنبأ العلامات السلبية «المنخفضة» للمقياس إلى صعوبة أو ضعف في عملية التكامل والتفاعل في العلاقات الأسرية والاجتماعية مع الآخرين (النسق الاجتماعي)، إضافة إلى حالة من الشعور والإحساس الذاتي بعدم أهمية الأنظمة والقيم الاجتماعية المرعية ضمن الإطار القيمي والإداري (النسق النظامي)، مما قد يولد عند الفرد ميولاً ومشاعر عدوانية مضادة للمجتمع.

ووفقا لذلك يمكن أن يوصف الفرد المتسم بحالة قصوى من عدم التوافق الاجتماعي بأنه: الشخص الذي اختار عدم الانسجام والتوافق مع الأنظمة والمعايير والقواعد السلوكية المقرة والمقبولة اجتماعيا. و يمكن الإشارة إلى أهم الخصائص الشخصية التي قد يتصف بها الفرد غير المتوافق اجتماعيا بالتالي:

- ضعف في الوعي الاجتماعي عند الفرد.
- ضعف أو نقص في الشعور العاطفي.
- الإخفاق في تحمل مسؤولية السلوك الشخصي.

ـ تعمد تجاوز الأنظمة وعدم احترام ومراعاة القواعد الأخلاقية العامة.

علما أنه تم تصميم مقياس التوافق الاجتماعي لهذه الدراسة وفقا للمقياس النفسي (Psychological Scale) والذي تضمن تقييم حالة المزاج والتكيف الشخصي عند الفرد(Tiggemann & Winefield, 1984:36) . علما أن المقياس شمل على ستة عناصر تتعلق بتقييم نظرة الفرد لذاته ونظرته للمجتمع من حوله وطبيعة تفاعله معه. واتباعا للإجراءات والخطوات المنهجية عرضت أداة القياس على عدد من المختصين في حقلي علم الاجتماع وعلم النفس، حيث تم الاستفادة من الملاحظات حول العبارات المكونة للمقياس مما كان له أثر هام في إضافة وإعادة صياغة بعض العبارات.

واستكمالا للإجراءات المنهجية تم تطبيق اختبار الثبات وذلك من خلال أخذ عينة استطلاعية حجمها (٥٠) متدربا من العاطلين عن العمل، وباستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS، تم احتساب درجة معامل كرونباخ ألفا (Cronbach›s alpha)، وذلك لتحديد درجة ثبات المقياس، ولقد بلغت قيمة المعامل (٧٦٠.)، مما يدل على علو معدل الثبات للمقياس.

# الإطار النظري للدراسة

يشمل الإطار النظري على جزأين رئيسيين؛ يتعلق الأول بتحديد وبلورة المفاهيم الأساسية المضمنة في الدراسة، بينما يختص الجزء الثاني بمراجعة وتحليل الدراسات السابقة ذات العلاقة بحالة التعطل وعملية التكيف الاجتماعي.

## أولا: المفاهيم الأساسية للدراسة

### ١ ـ التوافق الاجتماعي (Social Adjustment)

يعد التوافق الاجتماعي حالة نفسية تتمثل بالتوازن والانسجام بين الفرد والمجتمع، وتتشكل من خلال استعداد وقدرة الفرد على التكيف والتأقلم السليم مع الظروف والعوامل الاجتماعية المحيطة به. لهذا يشير مفهوم التوافق الاجتماعي إلى حالة «تكييف المرء لنفسه مع البيئة الاجتماعية واندماجه فيها وتلبيته لمتطلباتها وخضوعه

لظروفها» (الحفني، ١٩٧٨م: ٣٠٦)، وعلى العكس من ذلك يشير سوء التوافق الاجتماعي إلى «سوء التكيف مع البيئة المادية أو الوظيفية أو الاجتماعية وما يتلو ذلك من مضاعفات انفعالية وسلوكية» (الحفني، ١٩٧٨م: ٤٤٧).

ووفقا لمنظور علم الاجتماع تحدث عملية التوافق في الأساس كنتيجة لوجود حالة من التوازن في نظام الوحدات الاجتماعية المكونة من طرفين فأكثر، وحيث يشير مفهوم التوازن الاجتماعي إلى مجموعة الشروط والظروف التي من خلالها تتفاعل وبشكل إيجابي وتعاوني المؤسسات الرئيسية المكونة للمجتمع :المؤسسات الإدارية والاجتماعية، الطبقات الاجتماعية، النظام السياسي، النظام الأسري. لذا تقوم هذه المؤسسات كوحدات اجتماعية في النظام الاجتماعي للمجتمع بدور هام من حيث التأثير في عملية التكيف الاجتماعي عند الفرد(Farley, 1990:588).

## ٢ ـ قوة العمل

يرتبط مفهوم قوة العمل بحالة التعطل من حيث إنه المحك أو المرتكز الرئيس والذي من خلاله يتم تحديد الحالة النظامية للتعطل، حيث إن بلورة مفهوم قوة العمل تسهم في عملية التحديد النظامي «القانوني» لأفراد المجتمع ممن يمكن أن يعتبروا وفقا للنظام ضمن قوة العمل، إضافة إلى تحديد أولئك الذين يعدون نظاما خارج قوة العمل. إذ أن التحديد الدقيق للحالة التي يعد فيها الفرد نظاما متعطلا عن العمل يسهم بشكل كبير في بلورة مفهوم البطالة من جانب وفي تحديد أعداد العاطلين (حجم البطالة) ونسبتهم إلى قوة العمل من جانب آخر.

لذا يشير مفهوم قوة العمل إلى أولئك القادرين من الناحية الصحية والبدنية على العمل وتبلغ أعمارهم خمسة عشر عاما فأكثر ذكوراً أو إناثاً، سواء كانوا ضمن المشتغلين أو المتعطلين. علما أن هذا التعريف يخرج بالطبع جميع الملتحقين بالدراسة والقائمين بالأعمال المنزلية وغير القادرين على العمل والمحالين إلى التقاعد أو غير المشتغلين ممن لا يبحثون عن عمل وليس لديهم الاستعداد للعمل، (البكر، ٢٠٠٤م: ٢٦٨).

## ٣ ـ البطالة

تتطلب الدراسات والبحوث العلمية المتعلقة بموضوع البطالة (كأساس علمي ومنطقي لعملية التحليل والمناقشة) أن يتم تحديد إجرائي ودقيق لحالة التعطل والتي تعكس معنى البطالة كمفهوم علمي. لذا أول ما يتبادر إلى الذهن في دارسة البطالة هو الإجابة عن السؤال الأساسي المرتبط بحالة البطالة ألا وهو من هو العاطل عن العمل؟. وعلى الرغم من بساطة هذا السؤال إلا أنه في الحقيقة يشوبه الكثير من التعقيد والغموض.

إذ أن الإجابة السريعة بأن العاطل هو من لا يعمل غير كافية وفي نفس الوقت غير دقيقة لأنها لا تمثل واقع جميع الذين لا يعملون بأنهم يعانون من حالة تعطل «بطالة»، فقد يكون السبب الدافع لعدم العمل لديهم إما ناتجا عن خيار شخصي وطوعي يتمثل بعدم الرغبة بالعمل، أو أنهم غير قادرين على العمل لسبب عضوي كالمرض، العجز نظرا لكبر السن، بلوغ سن التقاعد أو قد يكون السبب متعلقاً ببعض الأنظمة والقوانين المنظمة للعمل، مثل عدم تجاوز السن النظامي المسموح به للعمل.

كما أن طلاب بعض المراحل التعليمية وإن بلغوا السن النظامي للعمل ولديهم كامل القدرة والاستعداد للقيام به، إلا أنهم مع ذلك لا يعملون ويرجع الأمر في مثل هذا الحال عادة إلى أن خيارهم (الطلاب) الشخصي تمثل بالتفرغ لمواصلة التعليم سواء في المراحل الجامعية أو الدراسات العليا، ففي هذا الحال لا يعتبر مثل هولاء عاطلين عن العمل لأنهم في الأساس لا يبحثون عنه. ويتضح بذلك أن هناك الكثير من الأفراد الذين لا يعملون وفي نفس الوقت لا يعدون ضمن العاطلين عن العمل، وعلى ضوء ذلك يستلزم اعتبار الشخص عاطلا اجتماع وتوفر الشروط التالية:

ـ أن يكون الشخص المتعطل قادرا على أداء العمل والقيام به.

ـ أن يقوم الشخص المتعطل بالبحث عن فرص للعمل.

ـ أن يكون الشخص مستعدا وجاهزا للعمل حال توفره ووجوده.

لذا يمكن تعريف الشخص العاطل عن العمل بأنه ذلك الفرد الذي يقدر من الناحية الجسمانية على العمل وفي نفس الوقت يبحث عنه إلا أنه لا يجده، ووفقا لمصلحة

الإحصاءات العامة بالمملكة العربية السعودية يعد الفرد متعطلا إذا كان عمره ١٥ سنة فأكثر وقادراً على العمل، ولديه استعداد للعمل خلال أسبوع الإسناد ويبحث عن العمل بجدية تامة خلال فترة الأربعة أسابيع الماضية المنتهية بنهاية أسبوع الإسناد ولم يجد عملا (مصلحة الإحصاءات العامة، ١٤٢٧هـ: ٩).

كما تعرف منظمة العمل الدولية العاطل بأنه «كل من هو قادر على العمل، ويرغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند الأجر السائد، ولكن دون جدوى» (زكي، ١٩٩٧: ١٧). وتجدر الإشارة إلى أن مفهوم الأجر السائد ليس مطلقا إنما يرتبط بالعديد من الأنظمة والسياسات التي تحدده منها: تنظيم سوق العمل، الحد الأدنى للأجور ومتوسط الدخل.

علما أن تعريف العاطل يتضمن كلا من أولئك العاطلين الذين يدخلون سوق العمل للمرة الأولى، إضافة إلى أولئك العاطلين الذين سبق لهم أن عملوا وتركوا أعمالهم لسبب معين، كما تصنف الحكومة الفدرالية الأمريكية العاطل بأنه الشخص الذي ليس لديه عمل يقوم به ولمدة أربعة أسابيع، وفي نفس الوقت يعتبر نشطا في البحث عن عمل وقادرا على أدائه حال توفره.(Probst,2005:269 ).

## ٤ ـ أنواع البطالة

نظرا لكون أحد أهداف الدراسة وأسئلتها يتضمن تحديد نوع حالة التعطل لدى عينة الدراسة، لذا كان من اللازم مناقشة وتحليل أنواع البطالة من حيث المعنى والمفهوم، والتي تتمثل بثلاثة أنواع رئيسية هي:

**أ ـ البطالة الدورية (Cyclical Unemployment)**

ترتبط البطالة الدورية أساسا بالاقتصاد الحر من خلال وضع أو نشاط الدورة الاقتصادية (Cycle Economic) للبلدان، ومن أهم الخصائص التي يتميز بها الاقتصاد الحر تنوع وتقلب فترات النشاط الاقتصادي بين الصعود «التوسع» (Expansion) والهبوط «الانكماش»(Recession) وذلك وفقا للدورة الاقتصادية التي تعايشها دولة ما.

وحيث إن مرحلة التوسع تتسم بالازدهار الاقتصادي والمتمثل بزيادة حجم الدخل والناتج، لذا ينتج عن هذه المرحلة زيادة التوظيف للقوى العاملة، وتستمر

هـذه الـدورة في رواجها الاقتصادي حتى تصل مسـتوى الـذروة (Stage Peak) عندها يبـدأ الوضع الاقتصادي باتخاذ منحنى آخـر ومعاكس بحيث يتجه نحو الهبوط وبذلك يتصف الاقتصاد بشـكل عام بالركود في جميع أو أغلب جوانبه (Bust Economic). مما يـؤدي إلى حالـة من الانكماش في حجم الدخل والناتـج يترتب عليها ضعف ومحدودية توظيف القوى العاملة.

لذا نجد أن الدورة الاقتصادية التي تمر بها الدول تؤثر على سوق العمل، فإذا كانت الدورة نشطة ومزدهرة فإن ذلك سوف ينعكس بالطلب على سوق العمل من حيث توافر فـرص عديدة ومتنوعـة للعمل مما يقلص حجم العاطلين عـن العمل وبالتالي تنخفض نسـبة البطالـة. والعكس صحيح أيضا، حيث يـزداد حجم العاطلين عن العمل وترتفع نسبة البطالة إذا ما عايشت أو مرت الدولة بمرحلة من الانكماش والكساد الاقتصادي، وقياسا على ذلك يتحدد مفهوم البطالة الدورية وفقا لطبيعة الدورة الاقتصادية من حيث النشاط «الازدهار» أو الركود «الكساد».

وتجدر الإشـارة إلى أنه على الرغم من ارتباط مفهوم البطالة الدورية بطبيعة نشـاط الـدورة الاقتصاديـة في دولـة (مـا)، إلا أن ذلك المفهـوم قد لا ينطبق عـلى واقع البطالة في المملكة العربية السـعودية، حيث تعيش المملكة في السـنوات الأخيرة مرحلة تتسـم بالازدهـار والانتعـاش الاقتصـادي خاصـة فيـما يتعلـق بالجانب الخدمـي والمصاحب لعائـدات النفط الكبيرة، إلا أنها ومنذ سـنوات تعاني مـن ازدياد حالة التعطل في جانب القوى العاملة الموطنة.

**ب ـ البطالة الاحتكاكية (Frictional Unemployment)**

يشـير مفهـوم البطالـة الاحتكاكية إلى طبيعة حالة التعطـل الناتجة عن عدم وجود حالة اتسـاق وتناسـق بين طالب العمل وأرباب العمل وذلك من حيث صعوبة عملية الاتصال والتواصل بين الطرفين نظرا لنقص أو انعدام المعلومات اللازمة للطرفين عن بعضهما البعض. ويحدث ذلك عادة بسبب التنقلات السريعة والمستمرة من قبل طالبي العمل بين المناطق والمدن مما يطيل الفترة الزمنية التي يمضيها كل من الطرفين في البحث عن الآخر.

لذا نجد أن نقص أو انعدام المعلومات بين من يعرضون العمل (الوظائف) والباحثين عنه (القوى العاملة) يؤدي إلى صعوبة الالتقاء بين جانب العرض وجانب الطلب، علما أنه كلما طالت مدة الفترة الزمنية بين العرض والطلب للعمل أدى ذلك بالضرورة إلى إطالة مدة التعطل بالنسبة للباحث عن العمل. ويرجع العديد من الاقتصاديين وجود البطالة الاحتكاكية في الأساس إلى الأسباب المتعلقة بتنقلات الأفراد الباحثين عن العمل بين المهن المختلفة من جانب والتنقلات الحاصلة للأفراد بين المدن والمناطق المختلفة بحثا عن عمل من جانب آخر (زكي، ١٩٩٧م: ٣٠).

لهذا يمكن الاستفادة من وسائل التقنية والميكنة الحديثة والمختلفة في الحد من تفاقم البطالة الاحتكاكية وذلك من خلال إنشاء مراكز متعددة للمعلومات يسجل فيها جميع المعلومات عن طالبي العمل وعن فرص العمل المتوفرة موضحا فيها المتطلبات اللازمة لكلا الطرفين من حيث الشروط الواجب توفرها في طالب العمل كالمؤهل والخبرة... الخ، إضافة إلى المعلومات المتعلقة بطبيعة العمل ونوعيته، الأجر والامتيازات الأخرى. وتتوقف فعالية هذه المراكز على مدى توزعها بالمدن والمناطق للدولة من جانب ومدى ربط جميع المراكز الموزعة بمركز واحد، بحيث يعد مركزا رئيسيا ويطلق عليه المركز الوطني للعمل (Employment for Center National).

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه على الرغم من وجود العديد من المكاتب والمراكز المعنية بتوظيف القوى العاملة المواطنة بالمملكة العربية السعودية، إلا أن هذه المكاتب وإن كان لدى البعض منها قائمة بأسماء ومعلومات طالبي العمل إلا أن الكثير يفتقد إلى المعلومات المتكاملة عن فرص العمل المتوفرة في السوق سواء كان ذلك من حيث عدد الفرص أو نوعها «نوع العمل»، كما أن هذه المعلومات تفتقد إلى مركزية الربط وسهولة البحث فيها واسترجاع المعلومات وتحديثها.

**ج ـ البطالة الهيكلية (Structural Unemployment)**

تعرف البطالة الهيكلية بأنها حالة التعطل الناتجة من واقع التغاير وعدم الملاءمة بين فرص التوظيف والعمل المصاحبة لبنية النشاط الاقتصادي الحديث للدولة من جانب وتأهيل ومهارات القوى العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه من جانب آخر.

إذ أن هذا التغاير وعدم الملاءمة قد يكون بسبب التوسع في استخدام التقنية الحديثة والميكنة في مؤسسات ومنشآت الأعمال مما ينتج عنه تقليص الاعتماد على الأعمال المؤداة يدويا وبالتالي يتم الاستغناء عن عدد كبير من القوى العاملة وبذلك يكون مآلها التسريح من العمل «البطالة». أو أن هذا التغاير المسبب للبطالة الهيكلية يعود في الأساس إلى مشكلة في نوعية التأهيل العلمي أو التقني «الفني» للقوى العاملة. مثل نقص وقصور التأهيل بالمعارف والمهارات اللازمة لشغل فرص العمل الجديدة والمعتمدة بشكل رئيسي على متطلبات تتعلق بمستوى متقدم من حيث التأهيل والتخصص «الاختصاص» العلمي، أو إتقان عال للمهارات المرتبطة باستخدام وتطبيق التقنية والميكنة الحديثة، لذا تحدث البطالة الهيكلية نتيجة لعدم المواءمة والتجانس بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

## ثانيا: الدراسات السابقة

يرتبط مفهوم التوافق الاجتماعي أساسا بشعور وإحساس ذاتي عند الفرد، ويتأثر هذا الشعور والإحساس سلبا أو إيجابا بحالة التعطل من عدمه، لذا يمكن القول أن العمل يعزز لدى الإنسان روابط الانتماء الاجتماعي ومستوى الإحساس والشعور بالمسؤولية تجاه الذات والمجتمع مما يؤثر على درجة ومستوى الشعور بحالة التوافق الاجتماعي الايجابي عند الفرد. أما بالنسبة لحالة التعطل فيتسم الكثير من العاطلين بعدم السعادة وعدم الرضا والشعور بالعجز وعدم الكفاءة الشخصية مما يؤثر سلبا على حالة التوافق الاجتماعي لديهم. علما أن التأثير السلبي لحالة التعطل يكون في الأساس نتيجة لفقدان الفرد العاطل لكل من الدخل «الراتب» والدور الاجتماعي للوظيفة والمصاحبين للعمل (Dooley et al. 2000:424).

لهذا تؤدي حالة التعطل (البطالة) إلى تعرض العاطلين عن العمل للكثير من مظاهر عدم التوافق الاجتماعي والنفسي، مما يجعلهم يتعرضون للضغوط النفسية كثراً من غيرهم بسبب معاناتهم من الضائقة المالية والتي تنتج من جراء البطالة، إضافة إلى أن كثيراً من العاطلين عن العمل يتصفون بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية(Vuori and Vesalainen, 1999:525). كما أكد واترس ومور حقيقة اعتلال الصحة النفسية عند

العاطلين، حيث أشارا إلى أن التأثير السلبي للبطالة على الوضع أو الحالة النفسية عند الفرد معلوم ومعروف في الأدبيات ذات الاختصاص (Waters and Moore, 2001) .

ووفقا للافتراضات المشار إليها آنفا، سوف يتم تناول وتحليل الدراسات السابقة من حيث بلورة العلاقة بين حالة التعطل «البطالة» وسوء أو عدم عملية التوافق الاجتماعي (Social Maladjustment) عند الفرد وذلك من خلال العاملين التاليين:

## أ ـ عامل ذاتي (Personal Factor)

يرتبط العامل الذاتي بأسباب ذاتية أو شخصية تتمثل بعدم قدرة الشخص على تحمل موقف أو مواقف معينة يتعرض لها خلال حياته كحالة التعطل «البطالة»، وتصبح بذلك عامل ضغط مؤثر على الحالة النفسية والمزاجية للفرد، ويشار عادة إلى هذه الأسباب بـ: «القابلية والاستعداد الذاتي». وتزداد القابلية والاستعداد الذاتي لعدم التوافق الاجتماعي عند الفرد في حالة تعطله عن العمل. حيث أكدت الدراسات ذات الاختصاص ازدياد وجود حالة الشعور بعدم الرضاء عن الحياة لدى العاطلين عن العمل أكثر مما هي عليه لدى العاملين ;Clark, Georgellis and Sanfey,( 2001); Clark and Oswald,(1994) .Winkelmann and Winkelmann, (1998 )

وتجدر الإشارة إلى أن حالة الاعتلال النفسي والعقلي تنتشر وتشيع بشكل أكبر لدى الأشخاص العاطلين عن العمل والمشردين ومن يعيشون في أحياء ومساكن معدمة من حيث الخدمات العامة (Lindstrom, 2005:568). كما أن نتائج دراسة Murphy & Athanasou (1999:88-89) الميدانية تدعم وبشكل قوي الافتراض القائم على أن فقدان العمل يؤثر سلبا على الصحة النفسية بالنسبة للعاطلين عن العمل، ويبرز هذا التأثير بشكل واضح في الشخصية، مستوى التكيف والسلوك. واتساقا مع هذه النتائج أكدت نتائج دراسة Artazcoz, et al (2004:83,89) على أن هناك تزامناً وترابطاً بين حالة التعطل ورداءة الصحة العقلية، إضافة إلى أن تأثير التعطل على الصحة العقلية يكون لدى الرجال أكثر منه عند النساء، ولعل ذلك يعود إلى الدور التقليدي للرجل كمسؤول عن الأسرة والمعيل الرئيس لها، مما يجعله أكثر تأثرا بضغوط حالة التعطل.

## ب ـ عامل مجتمعي (Societal Factor)

يرتبط العامل المجتمعي بالعديد من المؤسسات الاجتماعية المكونة للنظام الاجتماعي للدولة، وسواء كانت هذه المؤسسات رسمية مثل: المدرسة، النظام السياسي والإداري ومنظمات العمل والإنتاج»قطاع عام/ خاص»...الخ، أو غير رسمية كالأسرة. لذا يمكن بلورة علاقة العامل المجتمعي بحالة التوافق الاجتماعي من عدمه، وذلك من خلال تطبيقات نظرية الترابط الاجتماعي (Social bond theory) ، والتي تقوم منطلقاتها لعملية الضبط الاجتماعي على أساس أهمية تعزيز السلوك الفردي الذي يتواءم مع العرف والقواعد السلوكية العامة المرعية في المجتمع.

ووفقا للعنصرين الأساسيين لهذه النظرية: عنصر الالتزام (Commitment) وعنصر الاستغراق والمشاركة (Involvement)، تتحد مسؤولية المؤسسات المجتمعية في العمل على تعزيز ودعم أواصر الترابط والالتزام الاجتماعي بين أفراد المجتمع مما يدعم ويسهل عملية الاستعداد الذاتي عند الفرد للتوافق والتكيف الاجتماعي مع مجتمعه، الأمر الذي يحد أو يقلص من الاستعداد والدافعية نحو السلوك المنحرف.

لهذا نجد أن المؤسسات غير الرسمية تقوم بدورها في دعم عملية التوافق الاجتماعي من خلال عملية التنشئة الاجتماعية(Socialization Process) والتي تتركز في التربية الأخلاقية للفرد على عملية الالتزام بمبادئ وأهداف الحياة العامة للمجتمع، إضافة إلى الحرص والعمل على دعم عملية إعداده وتأهيله علميا ومهنيا ليصبح قادرا على أن يكون عضوا صالحا وفاعلا في المجتمع.

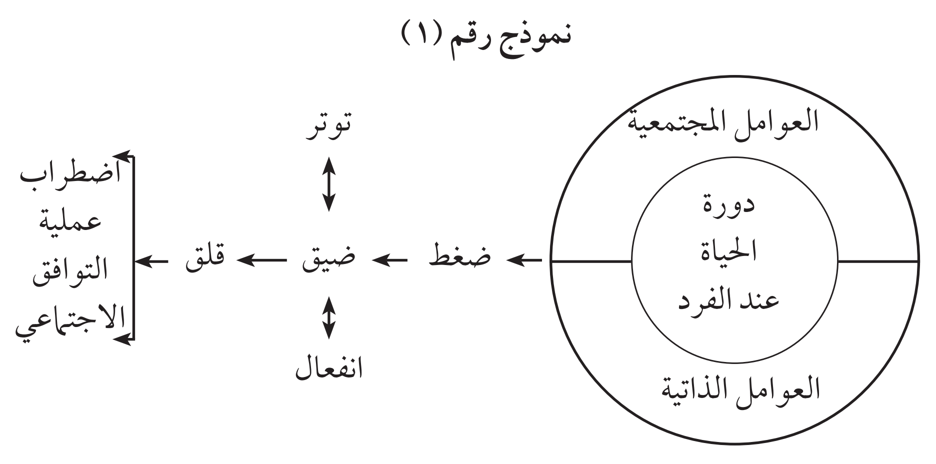
أما المؤسسات الرسمية خاصة تلك المعنية بالتوظيف والعمل، فإن علاقتها بعملية التوافق الاجتماعي تبرز من خلال توفير وإتاحة فرص العمل وتنوعها وذلك بوضع وتطبيق التشريعات والأنظمة الملزمة والمحققة لتوظيف القوى العاملة المواطنة من جانب ودعم وتوجيه مسار عملية التعليم والتدريب لتتناسب مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل من جانب آخر، هذا إضافة إلى ضرورة استشعار وإيمان مؤسسات القطاع الخاص بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع وذلك من خلال إدراك العواقب والسلبيات

المترتبة على تعطل القوى العاملة المواطنة. وبذا يمكن النظر وبشكل أساسي إلى الصحة النفسية والعقلية للفرد على أنها محصلة ونتيجة لعوامل مجتمعية لا فردية (Nordenmark and Strandh, 1999: 578).

وحيث إن مفهوم العمل يقوم في الأساس على استغراق وقت وجهود الفرد مما يشعره بأهميته وعضويته الفاعلة في المجتمع وذلك من خلال المشاركة والمساهمة في العمل والأداء اليومي للأنشطة والمهن المختلفة في المجتمع، لهذا نجد أن عملية استغراق الوقت والجهد تؤدي إلى تحقيق الذات عند الفرد مما يزيد من عملية تفاعله مع المجتمع ويدعم حالة التوافق الاجتماعي الايجابي لديه.

وتبرز أهمية العمل هنا كأداة للضبط الاجتماعي من خلال الافتراض القائم على أن العمل يلعب دورا أساسيا في عملية تعزيز حالة الشعور بالتوافق الاجتماعي عند الفرد(Hirschi, 1969). ويوضح نموذج رقم (١) كيفية التكامل والتفاعل بين كل من دور العوامل الذاتية ودور العوامل المجتمعية من حيث تأثيرها على عملية التوافق الاجتماعي عند الفرد.

**نموذج رقم (١)**




ويمكن تكييف العلاقة بين البطالة وعدم التكيف الاجتماعي وفقا للنموذج السابق، وذلك من خلال تأثير دورة الحياة (المعايشة الفردية) أثناء فترة التعطل على القابلية والاستعداد الشخصي للشعور والإحساس بالمعاناة والألم نتيجة حالة التعطل (العوامل الذاتية) من جانب وعدم إتاحة أو وجود فرص للعمل أو تعويضات عن

البطالة(العوامل الموضوعية) من جانب آخر، فحالة الشعور والإحساس بالمعاناة تودي بالفرد إلى وقوع تحت الضغوط.

كما أنه إذا استمر الشعور بالضغط نتيجة لاستمرار حالة التعطل فإن ذلك يولد لدى الشخص حالة من التوتر، الضيق والانفعال مما يؤدي إلى شعور مستمر بالقلق وعدم الأمان، الأمر الذي يقود الشخص في نهاية المطاف إلى حالة من عدم التوافق الاجتماعي قد ينتج عنها اضطراب في العلاقة بين الفرد والمجتمع، لذا تحدث حالة البطالة خللاً في عملية التكيف النفسي ـ الاجتماعي للفرد مع مجتمعه، الأمر الذي يؤصل الشعور الدائم بالفشل والإخفاق مما يدفعه إلى العزلة وعدم الانتماء(البكر، ٢٠٠٤م: ٢٨٧).

ودعما للافتراض السابق القائم على إبراز أهمية تأثير العوامل الموضوعية الخارجية «المجتمعية» على مستوى وحالة التكيف والتوافق الاجتماعي عند الفرد، نجد أن نتائج الدراسة الميدانية عن مشكلات الشباب بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية تشير إلى أن من أهم المشاكل عند الشباب هو شعورهم بالقلق من عدم حصولهم على وظيفة بعد التخرج، إضافة إلى الشعور بعدم توفر الوظائف الدائمة، كما تشير نتائج الدراسة أيضا إلى أن سوء التكيف الاجتماعي داخل المجتمع يبرز كأحد المشكلات الاجتماعية التي يعاني منها الشباب (المصطفى والساعاتي، ٢٠٠٧م: ١٠٢ ).

ولقد أشار لافري (Lafree,1998:1325)، إلى أن الارتفاع الهائل لنسبة مستوى وقوع الجريمة في فترة الستينيات بالولايات المتحدة الأمريكية يعود في الأساس إلى أزمة الثقة التي حصلت بين الناس والمؤسسات السياسية في معالجة الضغوط الناتجة من الأوضاع الاقتصادية وبروز ارتفاع في معدلات البطالة الأمر الذي أدى أيضا إلى تقليص أو تراجع قوة تأثير دور الأسرة كمؤسسة غير رسمية للضبط الاجتماعي.

وتتأكد أهمية العلاقة بين الأوضاع الاقتصادية والجريمة في المجتمع وذلك من خلال نتائج الدراسة المسحية التي قام بها آيزنر لسبعة مجتمعات أوروبية خلال عشرة أعوام، حيث دلت النتائج على أن النمو الاقتصادي يؤدي إلى انخفاض معدلات الجريمة في هذه (العطيان، ١٤٢٧هـ: ٣٧٢). كما أكدت دراسة عن تحليل وتقييم العلاقة بين الجريمة والشباب العاطلين عن العمل خلال الفترة الزمنية ١٩٥٨- ١٩٩٠ م، في

الولايات المتحدة الأمريكية إلى أن سوء الأوضاع الاقتصادية يعد المسؤول الأول عن ارتفاع معدلات الجريمة(Britt, 1994:99).

لهذا نجد أن ارتباط حالة التعطل بمستوى الجريمة والعنف، قد أكدته ودلت عليه الكثير من الدراسات والبحوث العلمية: (البكر، ٢٠٠٤م؛ غبان وآخرون، ٢٠٠٢م؛ الرجب وعبدالرحيم، ٢٠٠٢م؛ ريفكن، ٢٠٠٠م؛ Mustard and Weinberg ,Gould 2002؛ 2001 Ebmer-Winter and Raphael ). كما تجدر الإشارة إلى أن إحصاءات مركز أبحاث الجريمة بالمملكة العربية السعودية قد أشارت إلى أن نسبة العاطلين عن العمل والطلاب والمتسببين من مرتكبي الحوادث الجنائية خلال الفترة ١٩٩٥- ٢٠٠٠م تبلغ ٦٨٪ (الغريب، ٢٠٠٦م: ١٨٥ ).

لذا نستنتج من معطيات ونتائج الدراسات السابقة أن البطالة تتسبب بإحداث اضطرابات نفسية (مع الذات)، وقيمية (مع المجتمع) عند الفرد، وتؤدي في حالة انتشارها وارتفاع معدلاتها في المجتمع إلى ميل واستعداد ذاتي لارتكاب واقتراف مظاهر سلوكية مخالفة للأنظمة والقوانين مثل:

١ ـ الجرائم ذات العلاقة بالأمن الاقتصادي: السرقة، السطو، النشل وسرقة السيارات.

٢ ـ الجرائم ذات العلاقة بالأمن الاجتماعي: تعاطي المخدرات، إدمان الخمور، الاغتصاب، العنف الأسري (Domestic Violence) ، سوء معاملة الأطفال (Child Abuse).

٣ ـ الجرائم ذات العلاقة بالأمن السياسي: العنف، التطرف والإرهاب.

## التحليل والمناقشة

يتناول هذا الجزء التحليل والمناقشة في ضوء النتائج التحليلية لبيانات إجابات عينة الدراسة لكل سؤال من أسئلة الدراسة على حدة:

## أولا: تحليل المتغيرات الشخصية «الديمغرافية»

تم تحديد المتغيرات الشخصية من حيث تأثيرها وتأثرها بحالتي التعطل ومستوى التكيف الاجتماعي عند الفرد وذلك وفقا لنتائج الدراسات والبحوث السابقة . ففيما يتعلق بمتغير التخصص العلمي والمستوى التعليمي، أكدت دراسة عن ظاهرة بطالة خريجي التعليم العالي في مصر إلى أن من الأسباب التي أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة ما يعود إلى خلل في نظام التعليم العالي المتمثل بارتفاع نسبة الالتحاق بالكليات النظرية (محمود، ١٩٩٠م:٧٦)، كما اعتبرت دراسة البكر (٢٠٠٤م: ٢٨٤) مستوى الحالة التعليمية كمتغير أساسي في تفسير حالة التعطل.

أما من حيث تأثر مستوى التكيف الاجتماعي عند العاطلين عن العمل بحالة التعطل، ومدى وجود عاطل في الأسرة من عدمه وكذلك الحالة الاجتماعية (أعزب أو متزوج). فإن نتائج العديد من الدراسات السابقة أشارت إلى حقيقة تأثير البطالة على اعتلال الصحة النفسية عند العاطلين،(Waters and Moore, 2001) ، كما وجد فرق في مستوى التوازن النفسي وتكامل الصحة العقلية بين العاطلين عن العمل والعاملين وذلك لصالح العاملين(Muller and Delahaye, 1996:31).

ولقد أظهرت نتائج دراسة (Clark, A. 1999) انخفاض تأثير حالة التعطل على الوضع النفسي ومستوى التكيف الاجتماعي بالنسبة للمتعطل عن العمل في حال وجود أحد أفراد الأسرة أو الأصدقاء متعطلين عن العمل كذلك. كما أن متغير الحالة الاجتماعية (أعزب مقابل متزوج) يؤثر على مستوى الصحة النفسية والعقلية بالنسبة للعاطلين عن العمل، إذ يزداد تعرض المتزوجين من العاطلين لتدني مستوى الصحة النفسية والعقلية عنه لدى غير المتزوجين من العاطلين.(Artazcoz, et al 2004:86)

نظرا لأهمية تكوين صورة وفكرة عامة عن الفروق في الخصائص الشخصية لعينة الدراسة وتحليلها من حيث علاقتها بحالة التعطل، لذا سوف يتم مناقشة هذه الخصائص وفقا للأسلوب التالي:

### ١ ـ الحالة التعليمية (المستوى التعليمي)

يتضح من جدول (١) أن النسبة العالية من العاطلين عن العمل هم من حملة الشهادة الثانوية العامة، حيث بلغت نسبتهم (٤٦,٣٪)، أما نسبة من هم يحملون مؤهل الثانوية العامة فأقل فقد بلغت (٦٨٪) من مجموع العينة.

أن انخفاض مستوى التأهيل العلمي يبرز كأحد الأسباب الرئيسية لحالة التعطل عند عينة الدراسة، وذلك كنتيجة لتدني مستوى التأهيل التعليمي والذي يحد وبدرجة كبيرة من توافر فرص العمل وتنوعها أمام القوى العاملة الباحثة عن العمل، خاصة مع بروز الميزة التنافسية للقوى العاملة في الوقت الراهن كمتطلب رئيسي للتشغيل والتوظيف. وتدعم هذه النتيجة نتائج الدراسات السابقة والتي تشير إلى أن الحالة التعليمية للقوى العاملة تعد المتغير الأساسي الذي يسهم بشكل كبير في تفسير حالة البطالة، بحيث كلما انخفض مستوى التعليم للقوى العاملة زادت حالة البطالة بينها (البكر، ٢٠٠٤: ٢٨٤).

لذا يمكن القول أن عدم قدرة المخرجات التعليمية على تحقيق درجة، ولو بمستوى مقبول من التواؤم والتجانس مع متطلبات سوق العمل يعد معضلة ومأزقا في الأجهزة الرسمية المعنية في عمليتي التعليم والتدريب، مما يتطلب إعادة النظر في دور هذه الأجهزة وتصحيح مسارها، وهذا ما أكده وزير التربية والتعليم في المملكة من حيث «أهمية إعادة النظر في المناهج التعليمية...وتهيئة مخرجات التعليم لسوق العمل»(جريدة عكاظ، ٦/ ٤/ ٢٠٠٦م العدد ١٤٤٦٧: ٣).

جدول رقم (١)

| الحالة التعليمية | العدد | النسبة ٪ |
|---|---|---|
| الابتدائية | ١٢ | ٤,٩٪ |
| المتوسطة | ٤١ | ١٦,٨ |
| الثانوية | ١١٣ | ٤٦,٣ |
| دبلوم | ٤٤ | ١٨,٠ |
| الجامعية | ٣١ | ١٢,٧ |
| ماجستير | ٣ | ١,٢ |
| المجموع | ٢٤٤ | ١٠٠,٠ |

## ٢ ـ الدورات التدريبية

يشير جدول رقم (٢) إلى أن معظم أفراد العينة قد تلقوا تدريبا سابقا، حيث بلغت نسبة من التحقوا بدورات تدريبية (١, ٦٣٪) من مجموع أفراد العينة. ويتضح هنا أن الدورات التدريبية التي التحقت بها عينة الدراسة لم تساعدهم كثيراً من حيث وجود فرص وظيفية أو الاستمرار في العمل لمن سبق له العمل، ويمكن إرجاع هذا التغاير بين الحصول على التدريب ووجود حالة التعطل لدى عينة الدراسة إلى الأسباب التالية:

ـ عدم مناسبة الدورة التدريبية لطبيعة العمل الذي كان يؤدى من قبل أفراد العينة.

ـ عدم مهنية وجدية المعاهد أو المراكز التي تدربت لديها عينة الدراسة، بحيث أصبحت مخرجاتها غير منافسة في سوق العمل وذلك لضعف الإعداد والتأهيل.

ـ عدم الربط بين البرامج التدريبية خاصة تلك المقدمة من المعاهد والمراكز والمؤسسات المعنية بالتدريب التأهيلي ومتطلبات سوق العمل.

إن النتائج السابقة تدعو إلى ضرورة مراجعة وتقييم مسيرة العملية التدريبية التي تنفذ من قبل المعاهد والمراكز والمؤسسات المعنية بتدريب القوى العاملة المواطنة سواء كانت هذه المراكز رسمية تابعة للقطاع العام أو تابعة للقطاع الخاص، وتوجيه مخرجاتها لتتناسب مع متطلبات سوق العمل. ولعل الخطوة الأولى في تصحيح مسار الأجهزة المعنية بالتدريب، أن تعمل هذه الأجهزة على وضع قواعد معلومات تتضمن معلومات عن الملتحقين بها ومتابعتهم خاصة بعد إنهاء البرنامج التدريبي التأهيلي، وتحديد ما إذا كان المتدرب قد التحق بعمل أم لا، وربط قاعدة البيانات الخاصة بالمركز، المعهد أو المؤسسة التدريبية بإدارة أو هيئة مركزية مستقلة معنية بتجميع وتنظيم البيانات الخاصة بطالبي العمل من القوى العاملة المواطنة، حيث تحقق هذه الخطوة العديد من الأهداف منها:

ـ تتيح للأجهزة المعنية بالتدريب تصحيح مسار البرامج التدريبية التأهيلية التي تقدمها ومدى مناسبتها لسوق العمل، فيمكن إحداث أو إيقاف تقديم برنامج وذلك وفقا لاحتياج سوق العمل.

ـ تفادي حالة التكدس والتشبع «Saturation» الناتجة من التركيز والتوسع في القبول في برامج تدريبية قد انتفت أو تقلصت حاجة سوق العمل إليها إما لسبب وفرة الخريجين أو لحلول التقنية «الميكنة» محل مهارة الأداء البشري.

ـ يساعد وجود قواعد للمعلومات في أجهزة التدريب على الحد من البطالة الاحتكاكية، وذلك من خلال إيجاد حلقة وصل معلوماتية بين طالبي العمل من جانب وأرباب العمل من جانب آخر.

| جدول رقم (٢) | | |
|---|---|---|
| الدورات التدريبية | العدد | النسبة ٪ |
| نعم | ١٥٤ | ٦٣,١ |
| لا | ٩٠ | ٣٦,٩ |
| المجموع | ٢٤٤ | ١٠٠,٠ |

## ٣ ـ الخبرة السابقة والدخل الشهري

على الرغم من تعطل عينة الدراسة في أثناء توزيع استبانة الدراسة، إلا أننا نجد أن معظمهم كان لديه خبرة عمل سابقة، حيث تقدر نسبة من سبق له العمل من قبل بـ (٦١,١٪) كما هو مشار إليه في الجدول رقم(٣-أ). ومع تعدد الاحتمالات التي يمكن أن تبرر أو تفسر الأسباب الكامنة وراء عدم الاستمرار في العمل، حيث قد تكون أسباباً ذاتية تتعلق بعدم الرغبة أو عدم المهنية «الجدية» عند بعض عينة الدراسة، أو تكون الأسباب ترجع إلى منظمة العمل من حيث الشروط المتعلقة بالتوظيف أو مستوى الأجر.

إلا أن من أهم الأسباب التي قد يعزى إليها ترك أو تسريح عينة الدراسة عن العمل يمكن أن نستنتجه من خلال الجدول رقم(٣-ب ) المتعلق بالدخل «الراتب» الشهري الذي يحصل عليه أفراد العينة من العمل السابق. حيث تشير بيانات الجدول إلى أن (٨٥,٩٪) ممن لديهم دخل من العمل السابق فإنه لا يتجاوز الثلاثة آلاف ريال. وغني عن القول أن مثل هذا الدخل لا يكون محفزا أو مشجعا على الإطلاق للاستمرار في العمل، خاصة إذا ما أخذنا في الاعتبار أن تعويضات البطالة سوف تكون مقاربة جدا لمثل هذا الدخل في حال تبنيها وتطبيقها بالمملكة .

لذا يتعين على الجهات المعنية بالقوى العاملة بالمملكة العربية السعودية العمل على وضع سياسات داعمة لإحلال قوة العمل المواطنة ومنها:

ـ تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور.

ـ ترشيد توظيف واستخدام القوى العاملة غير المواطنة في القطاع الخاص.

| جدول رقم (٣-أ) | | |
|---|---|---|
| العمل السابق | العدد | النسبة ٪ |
| سبق أن عمل | ١٤٩ | ٦١,١ |
| لم يسبق له العمل | ٩٥ | ٣٨,٩ |
| المجموع | ٢٤٤ | ١٠٠ |

| جدول رقم (٣-ب) | | |
|---|---|---|
| الدخل الشهري | العدد | النسبة ٪ |
| أقل من ١٠٠٠ | ٢٣ | ١٥,٤ |
| من ١٠٠٠ إلى أقل من ٣٠٠٠ | ١٠٥ | ٧٠,٥ |
| من ٣٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠ | ١٥ | ١٠,٠٧ |
| من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٥٠٠٠ | ٢ | ١,٣٤ |
| ٥٠٠٠ فأكثر | ٤ | ٢,٧ |
| المجموع | ١٤٩ | ١٠٠ |

## ٤ ـ وجود عاطل في الأسرة والحالة الاجتماعية

يشير جدول رقم (٤-أ) والمتعلق بإجابة عينة الدراسة عن السؤال الخاص بمدى وجود شخص آخر عاطل عن العمل في الأسرة، إلى أن ما نسبته (٨٨,٩٪) قد أفادوا بوجود عاطلا آخر عن العمل في الأسرة. كما يظهر الجدول(٤-ب) الخاص بالحالة الاجتماعية أن ما نسبته (٨٧,٣٪) من عينة الدراسة غير متزوجين.

| جدول رقم (٤-أ) | | |
|---|---|---|
| وجود عاطل في الأسرة | العدد | النسبة ٪ |
| نعم | ٢١٧ | ٨٨,٩ |
| لا | ٢٧ | ١١,١ |
| المجموع | ٢٤٤ | ١٠٠ |

| جدول رقم (٤-ب) | | |
|---|---|---|
| الحالة الاجتماعية | العدد | النسبة ٪ |
| أعزب | ٢١٣ | ٨٧,٣ |
| متزوج | ٣١ | ١٢,٧ |
| المجموع | ٢٤٤ | ١٠٠ |

## ٥ ـ الفئة العمرية

يشير جدول رقم (٥) إلى أن أغلبية الفئة العمرية لعينة الدراسة تقع ضمن ٢٥ سنة فأقل، حيث بلغ مجموع نسبة هذه الفئة (٦٨٪)، علما أن ردة الفعل الناتجة عن سوء التكيف الاجتماعي قد تكون حادة أو عنيفة في هذا السن. مما يؤثر سلبا في إيمان وقناعة فئة الشباب بشرعية الامتثال للأنظمة والقواعد السلوكية المرعية والمألوفة في المجتمع. حيث تشير نتائج الدراسات الاجتماعية إلى أن فئة الشباب اللذين لا يتمكنون من الحصول على دخل ثابت ومشروع يقومون أكثر من غيرهم بارتكاب جرائم الاعتداء على الأملاك (Baron and Hartnaggel, 1997: 422).

| جدول رقم (٥) | | |
|---|---|---|
| الفئة العمرية | العدد | النسبة ٪ |
| ١٥ – ٢٠ | ٢٥ | ١٠,٢ |
| ٢١ – ٢٥ | ١٤١ | ٥٧,٨ |
| ٢٦ – ٣٠ | ٦٢ | ٢٥,٤ |
| ٣١ – ٣٥ | ١٥ | ٦,١ |
| ٣٦ – ٤٠ | ١ | .٤ |
| المجموع | ٢٤٤ | ١٠٠,٠ |

## ثانياً: تحليل مستوى التوافق الاجتماعي

يتضح من الجدول رقم (٦) الخاص ببيانات التكيف الاجتماعي إلى أن نسبة من يتمتعون بمستوى تكيف اجتماعي متوسط إلى عال يبلغ (٥, ٤٣٪) من عينة الدراسة. بينما نسبة من مستوى تكيفهم الاجتماعي منخفض إلى منخفض جدا قد بلغت (٦, ٥٦٪) من مجموع أفراد العينة. وأخذا بواقع العينة موضع الدراسة يمكن الربط بين حالة التعطل ومستوى التكيف الاجتماعي، ونستنتج من البيانات أن (٥٧٪) من أفراد عينة الدراسة العاطلين عن العمل يعانون من سوء تكيف اجتماعي وقد يكون ذلك بسبب حالة التعطل لديهم.

وتتسق هذه النتيجة مع ما تم عرضه وتحليله في نتائج الدراسات السابقة والتي تشير إلى تعرض العاطلين عن العمل للكثير من مظاهر عدم التوافق الاجتماعي، وذلك نتيجة لشعورهم بعدم الرضاء والعجز وعدم الكفاءة الشخصية. حيث أشار (Oswald. 1997:1828) إلى أن هناك العديد من الشواهد والدلائل المختلفة التي تؤكد قابلية الناس للشعور والإحساس بالألم في حال عدم عملهم، واعتبار البطالة المصدر الرئيس لعدم السعادة والرضاء عندهم. كما أكدت مجموعة من الدراسات ازدياد حالة الشعور بعدم الرضاء عن الحياة لدى العاطلين عن العمل أكثر مما هي عليه لدى العاملين Clark, Georgellis and Sanfey,( 2001); Clark and Oswald,(1994); Winkelmann and Winkelmann,(1998 ).

ونظرا لتأثير حالة سوء التوافق الاجتماعي على الشخص من حيث الشعور بعدم الانتماء والعزلة، مما يؤثر سلبا على درجة انسجامه وتوافقه مع الأنظمة والمعايير والقواعد السلوكية المقرة والمقبولة اجتماعيا. لذا قد يؤدي سوء التكيف الاجتماعي الناتج عن حالة التعطل إلى ميل واستعداد ذاتي لارتكاب واقتراف مظاهر سلوكية مخالفة للأنظمة والقوانين، كالوقوع في ارتكاب الجرائم ذات البعد الاقتصادي، الاجتماعي أو الأمني، والمشار إليها آنفا.

| جدول رقم (٦) | | |
|---|---|---|
| مستوى التكيف الاجتماعي | العدد | النسبة ٪ |
| عال | ١٦ | ٦,٦ |
| متوسط | ٩٠ | ٣٦,٩ |
| منخفض | ٩٧ | ٣٩,٨ |
| منخفض جدا | ٤١ | ١٦,٨ |
| المجموع | ٢٤٤ | ١٠٠,٠ |

## ثالثا: تحليل حالة التعطل عند عينة الدراسة

تدل البيانات الخاصة بالتخصص العلمي جدول رقم(٧) أن غالبية عينة البحث ذات تخصص نظري، حيث بلغت نسبتهم (٦٤,٣٪) من مجموع أفراد العينة، أما ذوو التخصصات التطبيقية والعلمية فإن نسبتهم لا تتجاوز (٣٥,٧٪).

ووفقا لبلورة وتعريف مفهوم وأنواع البطالة الذي تم تناوله مسبقا، وبالنظر إلى انخفاض المستوى التعليمي وشيوع التخصص النظري لدى غالبية عينة الدراسة يمكن تصنيف البطالة لدى عينة الدراسة على أنها بطالة هيكلية ناتجة لعدم كفاءة ومواءمة مخرجات معظم المؤسسات التعليمية والتدريبية من حيث الاختصاص لمتطلبات وواقع سوق العمل سواء كان للقطاع العام أو الخاص.

ونظرا لأن متطلبات سوق العمل في الوقت الراهن تركز بشكل كبير في البحث عن القوى العاملة ذات التأهيل العلمي والتطبيقي مما يحد وبشكل كبير في فرص العمل المتاحة أمام خريجي التخصصات النظرية، ويتضح ذلك من خلال البيانات والتصريحات الرسمية للمسؤولين في المؤسسات المعنية بعملية التعليم والتوظيف. حيث أشار وزير التربية والتعليم إلى أن «مشكلة البطالة نجمت عن عدم الاهتمام بتأهيل الخريجين للعمل» (جريدة عكاظ، ٦/ ٤/ ٢٠٠٦م العدد ١٤٤٦٧: ٣). كما أرجعت وزارة الخدمة المدنية «المشاكل التي تواجه الخريجين في الحصول على وظيفة إلى عدم التنسيق مع الوزارة

والوزارات ذات العلاقة بالتوظيف عندما تحدث أقسام جديدة في الجامعات مما ينتج عنه عدم الحاجة لبعض التخصصات»(جريدة الوطن، ٣٠/ ١٢/ ٢٠٠٥م العدد ١٩١٨: ٧).

لذا تبرز أهمية تصحيح مسار سياسة التعليم العام، بحيث يتم تحويل مرحلة الثانوية العامة إلى مرحلة شاملة تتضمن مناهجها بشكل أساسي التركيز على العلوم الطبيعية، اللغة الانجليزية وأساسيات عامة في اللغة العربية والثقافة الإسلامية.

وتجدر الإشارة إلى إن تطبيق هذا النهج أو المسار التعليمي يتطلب إلغاء ما يعرف بالتخصص الأدبي (إداري أو شرعي) في مرحلة الثانوية العامة، خاصة مع وجود المعاهد العلمية التابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود والتي يمكن أن تعد رافدا أساسيا لاحتياج الجامعات وكذلك سوق العمل في الاختصاصات النظرية. علما أن هذا التغيير في دور المعاهد العلمية من حيث اعتبارها المصدر الرئيس للتخصصات النظرية يتطلب أن يتم فك ارتباطها التنظيمي بجامعة الإمام محمد بن سعود وتحويلها إلى التعليم العام بوزارة التربية والتعليم.

إن تبني هذا المسار التصحيحي للتعليم يتسق ويتناسب مع الدعوات والنداءات الحالية والتي تتبنى وتركز على أهمية إعادة النظر في المناهج التعليمية وإعداد وتهيئة مخرجات التعليم لتتكامل مع احتياجات سوق العمل، إضافة إلى أن استراتيجية تنمية الموارد البشرية لقطاع التعليم بالمملكة العربية السعودية تنص على «تحسين نوعية ومخرجات نظام التعليم العام من خلال تطوير كفاءته الداخلية والخارجية، ومواكبة نمو الطلب على خدمات التعليم»( خطة التنمية الثامنة، ٢٠٠٥:٤٢٧ ).

كما ينسجم هذا النهج في الأساس مع توجهات حكومة المملكة العربية السعودية الهادفة نحو تفعيل عملية التعليم. حيث سبق وأن وجه خادم الحرمين إلى « ضرورة اهتمام المسؤولين في وزارتي المعارف والتعليم العالي والجامعات والمعاهد بالتركيز على المواد العلمية والنظرية التي تفيد الطالب في حياته العلمية، وبما يمكنه من مواجهة مخاطر العصر عن فهم ووعي وإدراك لكل ما يحيط به» (البكر، ١٤٢٢:٢٦٥).

| جدول رقم (٧) | | |
|---|---|---|
| التخصص العلمي | العدد | النسبة ٪ |
| تطبيقي | ٨٧ | ٣٥,٧ |
| نظري | ١٥٧ | ٦٤,٣ |
| المجموع | ٢٤٤ | ١٠٠,٠ |

## رابعا: تحليل الفروق في الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

يهدف هذا الجزء من التحليل الإحصائي إلى تحديد مدى وجود فروق ذات دلالات إحصائية بين إجابات مفردات العينة على مقياس التوافق الاجتماعي لمتغيرات الخصائص الشخصية: التخصص العلمي، الالتحاق بدورات تدريبية، خبرة العمل السابق، وجود عاطل في الأسرة، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الدخل الشهري والفئة العمرية، وذلك من خلال تطبيق الأسلوبين الإحصائيين التاليين:

### ١ ـ اختبار ت (T-Test)

تم استخدام هـذا الاختبار لقيـاس تأثير متغـير: التخصص العلمـي، الالتحاق بدورات تدريبية، خبرة العمل السـابق، وجود عاطل في الأسرة والحالة الاجتماعية على متوسط درجة التكيف الاجتماعي عند عينة الدراسة.

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي الواردة في جدول رقم (٨)، فإنه يوجد اختلاف في مسـتوى التوافـق الاجتماعي ذو دلالة إحصائية عند مسـتوى معنـوي أقل (٠,٠٥) لـدى خريجي التخصصـات التطبيقية مقارنة بخريجي التخصصات النظرية، حيث يزيد مستوى التوافق الاجتماعي للتخصصات التطبيقية إذ بلغ الوسط الحسابي لدرجة التوافق الاجتماعي (٣,٣) مقارنة (٣,٠) بالنسبة للتخصصات النظرية.

وقد يعلل مستوى الفارق الإيجابي في عملية التكيف الاجتماعي بالنسبة لأصحاب التخصصات التطبيقية إلى ثقة أصحاب التخصصات التطبيقية بإمكانية وجود عمل لهم

وذلـك بسـبب ميزة التخصـص، والذي قد يكون أكثر قبولا في سـوق العمل خاصة في القطـاع الخـاص مما يقلص ويحد من التأثير السـلبي لحالة التعطل على مسـتوى التكيف الاجتماعي.

كـما أنـه يوجد اختلاف في مسـتوى التوافق الاجتماعي بين أفراد عينة الدراسـة ذو دلالـة إحصائيـة عند مسـتوى معنوي أقـل (٠,٠٥)، يرجع إلى مـدى وجود عاطل في الأسرة من عدمه. إذ أن مستوى التوافق الاجتماعي يكون أعلى عند أفراد عينة الدراسة ممـن ليـس لديهم عاطل عن العمـل في الأسرة من أولئك الذين لديهم عاطل في الأسرة. ويسـتنتج ذلك من درجة الوسـط الحسـابي لمقياس التوافق الاجتماعي، حيث بلغت لمن ليـس لديهم عاطل عـن العمل في الأسرة (٣,١٧) مقارنة (٢,٧٨) بالنسـبة لمن يوجد لديهم عاطل عن العمل. وتجدر الإشـارة إلى أن هذه النتيجة مغايرة لدراسـة (Clark, A. 1999b)، والتي تظهر انخفاض التأثير النفسي لحالة التعطل على الفرد في حال مصاحبة صديق أو وجود أحد أفراد الأسرة عاطل عن العمل.

ويمكن أن يعلل هذا التغاير في نتائج الدراستين إلى أنه من المتوقع أن تكون درجة مستوى التوافق الاجتماعي أقل عند أفراد عينة هذه الدراسة وذلك لشعورهم بالمرارات والأسى المصحوب بالغضب من حالة التعطل المتعددة وكذلك إيمانهم بضعف أو محدودية وجود فرصة عمل في المستقبل القريب بالنسبة لهم وذلك قياسا على عدم إمكانية توفرها لإفـراد الأسرة الآخريـن. كـما أن عينة دراسـة (Clark, A. 1999b)، كانت ضمن الفترة المخصصة لاستحقاق تعويضات البطالة، وذلك على خلاف من عينة هذه الدراسة حيث لم تقر أصلا تعويضات للبطالة في المملكة.

أمـا بقية المتغيرات الشـخصية: الالتحاق بدورات تدريبية، خبرة العمل السـابق والحالـة الاجتماعيـة، فإنـه ووفقـا للنتائـج الواردة في جـدول رقـم (٨) لم يتضح وجود اختلافات ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل، من حيث تأثير هذه المتغيرات الشخصية على متوسط درجة التوافق الاجتماعي عند عينة الدراسة.

## ٢ ـ تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

### أ ـ المرحلة التعليمية

أظهرت نتائج تحليل التباين الواردة في جدول رقم (٨) أن ليس هناك اختلاف في متوسط مستوى التوافق الاجتماعي بين عينة الدراسة باختلاف المستوى التعليمي لأفراد العينة، إذ أن مستويات الدلالة الإحصائية لهذا المتغير أكبر من (٠٥, ٠). ويمكن تبرير عدم تأثير هذا المتغير على مستوى التوافق الاجتماعي، إلى أن حالة التعطل بذاتها تقوم بدور أساسي من حيث التأثير على مستوى التوافق الاجتماعي عند نسبة كبيرة من العينة وبصرف النظر عن المستوى التعليمي.

### ب ـ الفئة العمرية

تشير نتائج تحليل التباين للفئة العمرية إلى اختلاف مستوى التكيف الاجتماعي عند عينة الدراسة باختلاف الفئة العمرية عند مستوى دلالة معنوية أقل من (٠٥،٠). حيث تدل درجات المتوسطات الحسابية أن الفئة العمرية الواقعة بين ٢١ – ٣٠، سنة هي الفئة التي تنخفض لديها درجة متوسط مستوى التكيف الاجتماعي مقارنة بالفئة العمرية الواقعة بين ٣١ – ٤٠ سنة، والتي تشير نتائج تحليل التباين إلى ارتفاع متوسط درجة التكيف الاجتماعي لديها.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه النتيجة تعد منطقية إذ ما تم تفسيرها ضمن حالة التوقعات والطموح الشخصي التي عادة ما تصاحب الفئة العمرية الأقل، فالشخص يسعى ويطمح في مقتبل العمر إلى تحقيق الذات من خلال العمل، والذي يؤدي عند تحققه إلى حالة من الرضا، أما في حالة عدم وجود العمل فإن ذلك ينعكس عند الفئة العمرية الأقل سنا أكثر من غيرها بحالة من عدم الرضا والتوتر النفسي مما يؤثر سلبا على مستوى التكيف الاجتماعي. وتتسق هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة والتي تشير إلى أن التأثير السلبي للبطالة على الصحة والتكيف النفسي يعد أقل بين الفئة العمرية من كبار السن. (Lindstrom, 2005:570)

### ج ـ الدخل الشهري من العمل السابق

تـدل النتائج الإحصائية لاختبار تحليل التباين أن هناك اختلافاً في درجة مسـتوى التوافق الاجتماعي وذلك وفقا لاختلاف متغير الدخل الشهري من العمل السابق بالنسبة لعينة الدراسـة ذات دلالة معنوية عند مسـتوى إحصائي أقل من (٠٥ , ٠). حيث تشير متوسطات نتائج تحليل التباين لمستوى التوافق الاجتماعي وفقا للدخل الشهري الواردة في جدول رقم (٨) أن أفراد عينة الدراسة ممن هم بدون دخل أو من دخلهم من العمل الشهري منخفض هم الأقل من حيث متوسط درجة التوافق الاجتماعي.

كـما تشـير البيانات الواردة في جـدول رقم (٨) إلى ارتفاع متوسـط درجات أفراد العينة كلما ارتفع مستوى الدخل الشهري لأفراد عينة الدراسة. إذ تزداد درجة المتوسط بشكل ملحوظ لدى عينة الدراسة لمن دخولهم الشهرية من العمل السابق تزيد عن ثلاثة آلاف ريال.

وتتسـق نتيجة هذه الدراسـة مع نتائج الدراسات السابقة والتي تناولت تحليل أثر البطالة على الحالة النفسية ومستوى التكيف، حيث تؤدي الضائقة المالية المصاحبة لحالة البطالة إلى معاناة نفسية عند العاطلين عن العمل(Vuori and Vesalainen, 1999:525) . كما تدعم نتيجة هذه الدراسة ما توصلت إليه الدراسات السابقة من حيث تأثر العاطلين عن العمل بحالة الشعور بعدم الرضاء بشكل أكثر مما هي عليه لدى العاملين بدوام كامل Clark, Georgellis and Sanfey, ( 2001); Clark and Oswald, ( 1994); Winkelmann and Winkelmann, (1998 )

جدول رقم (٨) تحليل أثر المتغيرات الشخصية في مستوى درجة التكيف الاجتماعي

| المتغير المستقل | الفئة | المتوسط | قيمة تي t/ قيمة F | قيمة الاحتمال |
|---|---|---|---|---|
| التخصص | نظري | ٢,٩ | -٢,٢ | ٠,٠٣ |
| | تطبيقي | ٣,٢١ | | |
| الحالة الاجتماعية | أعزب | ٣,١ | ٠,٤٨٦ | ٠,٦٢٧ |
| | متزوج | ٣,٢ | | |
| التدريب | حاصل على تدريب | ٣,١١ | ٠,٢٦٢ | ٠,٧٩٤ |
| | غير حاصل | ٣,١٨ | | |
| الخبرة | يوجد خبرة | ٣,١٠ | ١,٠٣ | ٠,٠٣ |
| | لا يوجد خبرة | ٣,٢٢ | | |
| مكان الإقامة | مع الأسرة | ٣,١٣ | ٠,٠٥١ | ٠,٩٨٨ |
| | خارج الأسرة | ٣,١٢ | | |
| وجود عاطل في الأسرة | يوجد | ٢,٨ | ٢,٥٦ | ٠,٠١ |
| | لا يوجد | ٣,٢ | | |
| المرحلة التعليمية | الابتدائية | ٣,١٦٧ | ١,٨٧١ | ٠,١٠٠ |
| | المتوسطة | ٣,٣١٨٢ | | |
| | الثانوية | ٢,٨٤٥ | | |
| | دبلوم | ٣,١٦٧ | | |
| | الجامعية | ٣,٢٣٥ | | |
| | ماجستير | ٣,٠٤١ | | |
| الفئة العمرية | ١٥ – ٢٠ | ٣,٠٠ | ٣,٧٣٨ | ٠,٠٠٦ |
| | ٢١ – ٢٥ | ٢,٥٦ | | |
| | ٢٦ – ٣٠ | ٣,٠٨ | | |
| | ٣١ – ٣٥ | ٣,٢٢ | | |
| | ٣٦ – ٤٠ | ٣,٣٥ | | |

| مستوى الدخل | دون دخل | ٢,٥٩٥٣ | ٣,٠٩٨ | ٠,٠١٠ |
|---|---|---|---|---|
| | أقل من ١٠٠٠ | ٣,٠٧٧٤ | | |
| | من ١٠٠٠ إلى أقل ٣٠٠٠ | ٣,١٦٢٢ | | |
| | من ٣٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠ | ٣,٣٣٣ | | |
| | من ٤٠٠٠ إلى أقل ٥٠٠٠ | ٣,٤٥٣٣ | | |
| | من ٥٠٠٠ فأكثر | ٣,٩١٦٧ | | |

## الخلاصة والتوصيات

تنص الأنظمة والتشريعات الدولية على حق العمل اللائق والمناسب واعتباره مطلبا أساسيا لجميع أفراد المجتمع، لذا أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بالنص في البند ٢٣ فقرة١ على: «حق العمل لكل إنسان وحرية اختياره... وحق الحماية من التعطل». وتأتي أهمية العمل من حيث إنه يلعب دورا في تعزيز روابط الانتماء والالتزام الاجتماعي المتبادل بين الفرد والمجتمع (Social Bond)، مما يولد لديه درجة من الإحساس والشعور بالمسؤولية تجاه نفسه والمجتمع.

وحيث إن حالة التعطل لا تعد مشكلة ذاتية تتعلق بالفرد العاطل فقط، بل إنها مشكلة معقدة ومتعددة الأطراف من حيث التأثر والتأثير. إذ تتأثر البطالة بسياسات وأنظمة الدولة ذات العلاقة بالتعليم والعمل من جانب، كما أنها تتأثر بالقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع من جانب آخر. أما من حيث التأثير فإن حالة التعطل لا تقتصر على الفرد العاطل عن العمل فقط، بل تمتد إلى التأثير على البناء الاجتماعي والمتمثل بالجوانب الأمنية، الاقتصادية، الاجتماعية والصحية للمجتمع.

إن هذا التأثير الواسع للبطالة يستلزم استشعار قضية المسؤولية الاجتماعية من قبل جميع المؤسسات العامة والخاصة المعنية بعملية تأهيل أو توظيف القوى العاملة في المملكة العربية السعودية.

حيث تبرز المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص والعام تجاه قضية البطالة من منطلق ما أكدته البحوث والدراسات العلمية من أن العمل يقوم بدور هام في عملية

تنمية وترسيخ حالة الشعور والإحساس بالمسؤولية والمواطنة السليمة المتكيفة مع نظم وقيم المجتمع عند الفرد، أما عدم العمل «التعطل» فإنه يؤدي إلى تنامي ورسوخ روح الرفض والعدوانية تجاهه المجتمع ومؤسساته.

لهذا تؤثر البطالة على مدى إيمان وقناعة الأفراد العاطلين عن العمل بشرعية الامتثال للأنظمة والمبادئ والقواعد السلوكية المألوفة والمرعية في المجتمع مما يؤدي إلى إيجاد فئة من المجتمع تشعر بالحرية في الانحراف وانتهاك الأنظمة المنظمة للمجتمع والدولة.

وقد دلت نتائج تحليل البيانات على أن انخفاض مستوى التأهيل العلمي يبرز كأحد الأسباب الرئيسية لحالة التعطل عند عينة الدراسة، حيث بلغت نسبة من يحملون مؤهل الثانوية العامة فأقل (٦٨٪) من مجموع العينة. لذا يمكن اعتبار حالة التعطل نتيجة لتدني مستوى التأهيل التعليمي، وتتسق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة والتي أبرزت نوعاً من العلاقة بين حالة التعطل وانخفاض مستوى التأهيل العلمي.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن غالبية عينة البحث ذات تخصص نظري، حيث بلغت نسبتهم (٣, ٦٤٪) من مجموع أفراد العينة، أما ذوو التخصصات التطبيقية والعلمية فإن نسبتهم لا تتجاوز (٧, ٣٥٪).

وبالنظر إلى انخفاض المستوى التعليمي وشيوع التخصص النظري لدى غالبية عينة الدراسة، يمكن أن يأُخذ ويستدل بذلك كعامل رئيسي للحد من فرص العمل وعدم تنوعها أمام عينة الدراسة وبالتالي تعطلها، خاصة مع بروز الميزة التنافسية (التأهيل، نوع التأهيل والتدريب) للقوى العاملة في الوقت الراهن كمتطلب رئيسي للتشغيل والتوظيف.

كما أشارت نتائج التحليل الوصفي المتعلقة بالالتحاق بدورات تدريبية إلى أن معظم أفراد العينة قد تلقوا تدريبا سابقا، حيث بلغت نسبة من التحقوا بدورات تدريبية (١, ٦٣٪) من مجموع أفراد العينة. إضافة إلى أن النتائج تشير إلى أن معظم عينة الدراسة كان لديها خبرة عمل سابقة، حيث تقدر نسبة من سبق له العمل من قبل بـ (١, ٦١٪).

لذا يبدو أن هناك مشكلة في طبيعة أو نوعية الدورات والبرامج التدريبية التي التحقت بها عينة الدراسة، وذلك لأن عملية التدريب لم تساعدهم كثيراً من حيث إيجاد

فرص وظيفية أو الاستمرار والمحافظة على العمل لمن سبق أن عمل. أو أن المشكلة ترجع إلى انخفاض مستوى الدخل الشهري من العمل السابق والذي يتضح من التحليل الوصفي، حيث تشير النتائج إلى أن ما نسبته (٨٥,٩٪) ممن لديهم دخل من العمل السابق فإنه لا يتجاوز الثلاثة آلاف ريال، وغني عن القول أن مثل هذا الدخل لا يكون محفزا أو مشجعا على الإطلاق للاستمرار في العمل.

أما فيما يتعلق بمستوى التكيف الاجتماعي فإن نتائج التحليل الوصفي تشير إلى ارتفاع في نسبة عينة الدراسة ممن لديهم حالة عدم التكيف الاجتماعي. حيث بلغت نسبة من مستوى تكيفهم الاجتماعي منخفض إلى منخفض جدا (٥٦,٦٪) من مجموع أفراد العينة. وأخذا بواقع العينة موضع الدراسة يمكن الربط بين حالة التعطل ومستوى التكيف الاجتماعي، ونستنتج من البيانات أن (٥٧٪) من أفراد العينة يعانون من سوء تكيف اجتماعي وقد يكون ذلك بسبب حالة التعطل لديهم.

كما تشير نتائج التحليل الإحصائي لاختبار ت (T-test)، والمتعلقة بقياس تأثير متغيرات الخصائص الشخصية: (التخصص العلمي، الالتحاق بدورات تدريبية، خبرة العمل السابق، وجود عاطل في الأسرة، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الدخل الشهري والفئة العمرية على مستوى التوافق الاجتماعي)، إلى أن متغير التخصص العلمي ومتغير وجود عاطل في الأسرة يؤثران في نتيجة الوسط الحسابي لمستوى التكيف الاجتماعي.

حيث يرتفع متوسط التكيف الاجتماعي لدى عينة الدراسة ذات التخصص التطبيقي مقارنة بالتخصص النظري، كما يقل متوسط التكيف الاجتماعي عند أفراد العينة اللذين يشاطرون حالة التعطل مع أحد من أفراد أسرهم. علما أن نتائج التحليل الإحصائي لم تظهر وجود اختلاف ذا دلالة إحصائية «معنوية» من حيث اختلاف تأثير متغير: الالتحاق بدورات تدريبية، خبرة العمل السابق، الحالة الاجتماعية على متوسط درجة مستوى التكيف الاجتماعي عند درجة معنوية إحصائية (٠,٠٥) فاقل.

أما نتائج تحليل التباين فقد أظهرت أن ليس هناك اختلاف في متوسط مستوى التوافق الاجتماعي بين عينة الدراسة باختلاف المستوى التعليمي لأفراد العينة عند

مستوى دلالة معنوية (٠,٠٥) فأقل. ويمكن أن نستخلص من هذه النتيجة أن حالة التعطل تعد المؤثر الرئيس على مستوى التكيف الاجتماعي عند نسبة كبيرة من العينة وبصرف النظر عن اختلاف المستوى التعليمي.

كما أن نتائج تحليل التباين تشير إلى اختلاف درجة المتوسطات الحسابية لمستوى التكيف الاجتماعي عند عينة الدراسة باختلاف متغير الفئة العمرية ومتغير الدخل الشهري من العمل السابق عند مستوى دلالة معنوية أقل من (٠,٠٥).

ووفقا لمراجعة الإطار النظري ونتائج تحليل الدراسة فإن أهم التوصيات تتلخص فيما يلي:

١ ـ إنشاء مركز وطني للعمل (National Center for Employment)، يتضمن جميع المعلومات المتعلقة بطالبي العمل وفرص العمل المتوفرة في القطاع العام والخاص موضحا فيها المتطلبات اللازمة لكلا الطرفين من حيث الشروط الواجب توفرها في طالب العمل كالمؤهل والخبرة...الخ، إضافة إلى المعلومات المتعلقة بموقع وطبيعة العمل، نوعيته، الأجر والامتيازات الأخرى

٢ ـ تصحيح مسار البرامج التدريبية والتأهلية المقدمة من المؤسسات المعنية بالعملية التدريبية وذلك من خلال الحد من البرامج التدريبية التي قد انتفت أو تقلصت حاجة سوق العمل إليها إما لسبب وفرة الخريجين أو لحلول التقنية «الميكنة» محل مهارة الأداء البشري.

٣ ـ مراجعة وتقييم مسيرة العملية التدريبية التي تنفذ من قبل المعاهد والمراكز والمؤسسات المعنية بتدريب القوى العاملة المواطنة سواء كانت هذه المعاهد والمراكز تابعة للقطاع العام أو تابعة للقطاع الخاص.

٤ ـ حيث إن نوع البطالة عند عينة الدراسة يتمثل بالبطالة الهيكلية، لذا يتعين ترشيد سياسة القبول في الجامعات السعودية وذلك من خلال التوسع والتركيز في عملية القبول على التخصصات التي تتوافق مع متطلبات وحاجة سوق العمل في القطاع العام والخاص.

٥ ـ تصحيح مسار سياسة التعليم العام، بحيث يتم تحويل مرحلة الثانوية العامة إلى مرحلة شاملة تتضمن مناهجها بشكل أساسي التركيز على العلوم الطبيعية، اللغة الانجليزية وأساسيات عامة في اللغة العربية والثقافة الإسلامية.

٦ ـ العمل على تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور، وذلك لدفع مؤسسات القطاع الخاص لتوظيف القوى العاملة المواطنة.

٧ ـ تبني سياسات تعويضات البطالة في المملكة العربية السعودية وذلك للحد من حالة الفقر والعوز عند فئة العاطلين عن العمل، مما قد يسهم في تقليل التأثير السلبي لحالة التعطل على الصحة النفسية والعقلية للعاطلين.

٨ ـ الحد من عملية استقدام القوى العاملة الأجنبية وحصرها في مهن محددة.

٩ ـ تنظيم وتقنين عملية استقدام العمالة الأجنبية للحد من عملية المتاجرة بها وإتاحة فرص عمل أمام القوى العاملة المواطنة.

# المراجع

البكـر، محمـد عبـد الله (١٤٢٢هــ). تفعيل دور مؤسسـات الضبـط الاجتماعي في ظل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، مجلد١٦، عدد (٣٢):٢٤٧-٢٨٠. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

البكر، محمد عبدالله(٢٠٠٤م). أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع دراسـة تحليلية للبطالـة وأثرهـا في المملكة العربية السـعودية. مجلة العلـوم الاجتماعية، ٣٢ (٢):٢٦٣-٢٩٥. الكويت: جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي.

التدريـب والتقنيـة(٢٠٠٥م). خبراء يحـذرون من مخاطر البطالـة العربية. العدد(٧٨)، جمادى الآخرة، ١٤٢٦هـ.الرياض: المؤسسات العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.

الحفنـي، عبدالمنعم(١٩٧٨م). موسـوعة علـم النفس والتحليل النفـسي، الجزء الثاني. القاهرة: مكتبة مدبولي.

الجابري، محمد عابد(١٩٩٧م). الديمقراطية وحقوق الإنسان. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

العطيان، تركي محمد(١٤٢٧هـ). البطالة وعلاقتها بالسلوك الإجرامي: دراسة نظرية على المجتمع السعودي. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، مجلد٢١، عدد (٤١):٣٤١-٤٠٣. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الرجب، بثينة وآمال عبدالرحيم(٢٠٠٢م). البطالة والسلوك المنحرف: دراسة اجتماعية ميدانيـة في سـجون دمشـق. شـؤون اجتماعيـة، عـدد(٧١):٩-٤٠. جامعة الشارقة.

الغريب، عبدالعزيز(٢٠٠٦م). الشـباب والعمل: دراسة لإشـكالية السعودة والبطالة وتحدياتها وآثارها الاجتماعية والأمنية. مجلة البحوث الأمنية، ١٥(٣٣):١٥٩-٢٠٤. الرياض: مركز البحوث والدراسات، كلية الملك فهد الأمنية.

المصطفـى، عبدالعزيـز وعبدالعزيز السـاعاتي(٢٠٠٧م). مشـكلات الشـباب بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية وأساليب مواجهتهم لها. مجلة البحوث الأمنيـة، ١٥(٣٥):٥٥-١٠٧ . الرياض: مركز البحوث والدراسـات، كلية الملك فهد الأمنية.

فهمي، محمد شـامل(٢٠٠٥م). الإحصاء بلا معاناة: المفاهيم مع التطبيقات باستخدام برنامج SSPS. الرياض: معهد الإدارة العامة ، مركز البحوث.

ريفكن، جيرمي (٢٠٠٠م). نهاية عهد الوظيفة ، انحسار قوة العمل العالمية وبزوغ حقبة ما بعد السوق. أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية

زكي، رمزي (١٩٩٧م). الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

محمود، نادية يوسـف (١٩٩٠م). ظاهرة بطالة خريجي التعليم العالي في مصر الأسـباب وكيفية المواجهة. مجلة التربية المعاصرة، ١٥ (٧): ٥٩-٨٤.

مصلحـة الإحصـاءات العامة، القوى العاملـة، ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦. الرياض: مطابع مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات.

غبان، محروس وآخرون (٢٠٠٢م). البطالة: الأسـباب وطرق المعالجة ، المدينة المنورة: إمارة المدينة المنورة.

Artazcoz ,L ,.J .Benach ,C .Borrell and I .Cortes» .(2004) Unemployment and Mental Health :Understanding the Interactions Among Gender ,Family Roles ,and Social Class .«American Journal of Public Health.88-82:(1)94 ,

Britt ,C» .(1994) .Crime and Unemployment Among Youths in the United States :1990-1958 ,A Time Series Analysis «American Journal of Economics and Sociology.110-99 :(1)53 ,

Baron ,s .and T .Hartnagel «(1997) Attributions ,Affect ,and Crime: Street Youths Reactions to Unemployment «Criminology,35 , .434-409 ,(3)

Clark ,A ,.and A .Oswald«.(1994) ,Unhappiness and unemployment« Economic Journal.659 – 648 ,104 ,

Clark ,A .E1999) .b» (Unemployment as a social norm :psychological evidence from panel data» Discussion paper no ,05-99.LEO. University of Orleans.

Clark ,A ,.Y .Georgellis and P .Sanfey » .(2001 ) Scarring :The Psychological Impact of Past Unemployment «Economica, .241-221 ,67

- Dooley ,D ,.J .Prause ,K .Ham-Rowbottom» .(2000)Underemployment and Depression :longitudinal Relationships .«Journal of Health and Social Behavior.436-421:(4)41 ,

Gould ,E ,.B .Weinberg and D .Mustard» .(2002) Crime rate and local labor market opportunities in the United States,«1997-1979: Review of Economics and Statistics.61 – 45 ,84 ,

Farley ,J .E .(1990) .Sociology .New Jersey :Prentice Hall.

Hirschi ,T .(1969) .Causes of Delinquency .Berkeley :University of California Press.

Jahoda ,M ,.P.Lazarsfeld and H .Zeisel .(1933) .Marienthal :the Sociography of an Unemployed community .London :Tavistock.

Lafree ,G» .(1998).Social Institutions and The Crime Bust of the1990 s.« The Journal of Criminal Law & Criminology.13251368 :(4) ,88 ,

Lindstrom ,M» .(2005).Psychological work conditions ,unemployment and self-reported psychological health :a population-based study .«Occupational Medicine.571-568 :55 ,

Murphy ,G & .J .Athanasou» .(1999)The effect of unemployment on mental health .«Journal of occupational psychology.99-72:83,

Muller ,J .and B .Delahaye«.(1996)The Psychological impacts of Long-term unemployment ,sex differences and activity :a case study analysis .«Journal of Applied Social Behavior.43-30:(1)3 ,

Nordenmark ,M .and M .Strandh» .(1999)Towads a Sociological Understanding of Mental Well-Being among the Unemployed: the role of Economic and Psychological Factors «Sociology, .597-577:(3)33

Oswald ,A «.(1997 ) .Happiness and economic Performance .«Economic Journal.31 – 1815 ,107 ,

Pollis ,A & .P .Schwab .(1979) Human Rights :Cultural and Ideological Perspectives .New York :Praeger Publshers.

Probst,T .M» .(2005) .Economic Stressors «In J .Barling ,E .Kelloway and M .Frone) Eds ,(.Handbook of Work Stress .London :Sage Publication) .pp.(297-267 .

Raphael ,R .and R .Winter-Ebmer » .(2001) Identifying the Effect of Unemployment on Crime «Journal of Law and Economics, XLIV.283-259 :

Tiggemann ,M .And A .Winefield» .(1984) The effects of unemployment on the mood ,self-esteem ,locus of control ,and depressive affect of school Leavers «Journal of Occupational Psychology, .42-57:33

Vuori ,J .and J .Vesalainen» .(1999) Labour Market Interventions as Predictors of Re-employment ,Job Seeking Activity and Psychological Distress among the Unemployed «Journal of Occupational and Organizational Psychology.538 – 523 ,(4) ,72 ,

Waters ,L .and K .Moore» .(2001 ) Coping with Economic Deprivation during Unemployment «Journal of Economic Psychology22 , 482-461 ,(4)

Winkelmann and Winkelmann» .(1998) ,Why are the Unemployed So Unhappy ?Evidence from panel data «Economica.15-1 ,65 ,

# الانتماء المهني لدى أفراد الأجهزة الأمنية في فلسطين: دراسة تطبيقية

**د. نور الدين عبدالعزيز أبو الرب** (*)

**د. سهير سليمان الصباح** (**)

**هدفت** الدراسة إلى التعرف إلى درجة الانتماء المهني لدى أفراد الأجهزة الأمنية في فلسطين، وبيان أثر متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة العسكرية، والخبرة، والمركز الوظيفي، والدورات التدريبية المهنية وعددها) على ذلك. وتحديد المعوقات والعوامل التي تقلل وتزيد من انتمائهم لأجهزتهم.

وقام فريق الدراسة ببناء الأداة واستخراج صدقها وثباتها، وطبقت بطريقة عشوائية، قوامها (٦٦٦) فردا. حيث أظهرت النتائج أن متوسط درجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية كانت عالية، وأن أهم مظاهر الانتماء المهني لديهم كانت سمعة الجهاز ومدى تحقيقه لأهدافه.

وأظهرت الدراسة أن هناك فروقاً في متوسطات الانتماء المهني تبعا للجنس، ولصالح الإناث،كما توصلت الدراسة الى وجود فروق تبعاً للرتبة العسكرية، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة تبعاً لبقية المتغيرات .

ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة إعادة النظر في الهياكل التنظيمية لأجهزة الأمن الفلسطينية، وتوضيح سبل الاتصال، وتحديد العلاقات التنظيمية بين هذه الوحدات داخل الأجهزة الأمنية،والاستعانة بالخبراء والكفاءات المحلية وتشجيع الفتيات على الالتحاق بالأجهزة.

(*) عضو هيئة التدريس في الجامعةالعربية الأمريكية، جنين، فلسطين.

(**) عضو هيئة التدريس في جامعة القدس، فلسطين.

## مقدمة

يعتمد تماسك المجتمع وتآلفه وقدرته على تحقيق التنمية والتطور على شعور أفراده بالانتماء لوطنهم، ويسهم تعزيز الانتماء في نفوسهم في الحفاظ على الهوية ودعمها. كما يضفي حسن الانتماء على نفس الفرد الاطمئنان والاستقرار، وفقدان هذا الحس يؤثر في الواقع السياسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي والأمني، وتزداد في العالم المعاصر اهمية تعزيز الانتماء المهني لدى أفراد المجتمع بعامة وافراد الأجهزة الأمنية بخاصة، لما يتميز به هذا العصر من تعاظم قوى كبرى في العالم تعمل على نشر ثقافتها وفرضها على الشعوب الاخرى وتزداد فيه المخاطر التي تهدد أمن واستقرار الدول.

ويعد الانتماء المهني من أهم القيم التي يحرص المجتمع بمؤسساته الأمنية والحكومية الرسمية وغير الرسمية على غرسها في نفوس أبنائه، لأن الانتماء يؤدي إلى التعاون والوفاء للوطن والتضحية من أجله.

فأصل الانتماء في اللغة العربية (نمى الشيء)، ويقال نميته إلى أبيه أي نسبته إليه، وأنماه لجده أي رفع نسبه، ويقال نميت الحديث أي رفعته وأبلغته، وكل شيء رفعته فقد نميته(ابن منظور، ج١٤).

والانتماء اصطلاحا يعني «الارتباط الوثيق بالشيء ، موضوع الانتماء سواء كان هذا الارتباط بجماعة مباشرة أو مرجعية، بهدف تقبل الآخرين وتقبلهم لهم» (الدردير،٢٠٠٤م،١١٥).

ويرى (الشبيني،١٣،١٩٩٢م) أن الانتماء حاجة إنسانية ضرورية لتحقيق تماسك المجتمع عن طريق تبني أفراد المجتمع مثاليات ومعايير وقيم المجتمع ومقننات السلوك التي تقتضيها عضويته، وتسمح بنمو الذات لدى الفرد.

كما أن الانتماء هي حاجة نفسية طبيعية لدى الفرد، شأنها شأن غيرها من الحاجات النفسية الطبيعية لا تتحقق تلقائيا، كما لا تتخذ نمطا سلوكيا واحدا للتعبير عن نفسها وإنما تتعدد تلك الأنماط اتساعا وضيقا، وتنافرا وتكاملا (الطوخي، ١٩٩٩م).

كما يعني الانتماء «المواطنة والوطنية بكل ما تحمله من حقوق وواجبات سياسية واجتماعية ونفسية وغيرها، وانه يتعمق حينما يسود لدى الفرد الإحساس بأن له دورا يمكن أن يلعبه وأن المجتمع في حاجة إليه، وإحساسه بأنه لا بد أن يشارك في تفاعلات الواقع الاجتماعي المحيط به أو في صنع الواقع» (بخيت،١٩٩٤،١٠).

وبالنظر إلى مفهوم الانتماء من الناحية الاصطلاحية تبين اختلاف الباحثين والمؤلفين في تحديد المفهوم، فمنهم من اعتبره حاجة نفسية، ومنهم من تناوله كحاجة اجتماعية، والآخر اعتبره رابطة بين الفرد والمجتمع تحكمها واجبات وحقوق.

وتظهر أهمية الانتماء المهني من خلال الأهداف التي يسعى الفرد إلى تحقيقها من الانتماء وأهمها:

تحقيق مركز اجتماعي مرموق، تأكيد الفرد لذاته، كسب الثقة بالنفس، الحصول على القبول من جماعة الانتماء، تحقيق الأهداف في ضوء المعايير السائدة في المجتمع والحصول على التقدير الاجتماعي.

وهذا بدوره يحقق للمجتمع كثيرا من المكاسب، أبرزها: التضامن والتماسك الاجتماعي، المشاركة الفاعلة من قبل الأفراد في بناء المجتمع وتطوره، الحفاظ على أمن المجتمع واستقراره، الحفاظ على قيم ومعايير المجتمع (سعيد،١٩٩٦م).

وبينت الكثير من الدراسات التي أجريت في مجال الانتماء المهني أن أكثر الأفراد انتماءً لمؤسساتهم هم الذين تقل نسبة غيابهم، وراضون عن أعمالهم، وعندهم روح معنوية عالية، وتكون لديهم نسبة الاضطرابات قليلة، ونسبة الإبداع والإنجازعالية. ستبرز (steers,1977) المدهون والجزراوي (١٩٩٥م)، والمعاني(١٩٩٦م).

وعليه فإن الانتماء المهني للمؤسسة يعد عملاً أخلاقياً يتعدى مجرد رضا الفرد عن عمله داخل المنظمة بسبب الحوافز والمكافآت والزملاء، ذلك أن الموظف الموالي لمنظمته لديه نوع من الالتزام إلى جانب استعداده للدفاع الشخصي عن سمعتها عندما تتعرض للخطر والتضحية إذا تطلب الموقف ذلك.

وقد بينت بورتر (Porter, 1974) وباشانان (Buchanan, 1974) وموريس شيرمان (Morris Sherman, 1981) أن الإنسان المنتمي مهنيا تظهر لديه حالة من

الانسجام والتفاعل مع منظمته والعاملين فيها، ويكون أكثر توافقًا وارتباطًا مع المؤسسة التي يعمل بها بغض النظر عن القيم المتحققة له، ويتمتع هذا الإنسان بصفات أهمها:

١ ـ التطابق أو قبول أهداف المؤسسة(Identification).

٢ـ المساهمة الفعالة ( Involvement) وارتباط عالٍ بالعمل واستعدادٌ لبذل أقصى قدر من الجهد لتطوير المؤسسة.

٣ ـ الرغبة في الاستمرار بالعمل والإخلاص في العمل(Loyalty).

ومن ثم فإنه وفقاً لمجمل ما ذكر حول المفهوم السابق فإن الانتماء مبدأ يحوي بداخله الولاء، فهو الذي ينتج الولاء، كما أن الولاء يتأثر بالانتماء، علاوة على أن الانتماء المهني غير مرتبط بمنظمة أو تنظيم أو إدارة، وإنما هو مبدأ عام شامل يتوفر لدى كل موقع وعند حدوث أي تغير.

ووضع ستيرز(Steers, 1977) نموذجاً بين فيه العوامل التي تؤثر على تكوين الانتماء المهني عند الأفراد، وهذه العوامل هي:

ـ خصائص الشخصية: وتتمثل في الحاجة إلى الإنجاز والعمل والتعليم.

ـ خصائص العمل: وتتمثل في الرضا عن العمل والفرصة للتفاعلات، والتحدي في العمل والتغذية الراجعة.

ـ خبرات العمل: وتتمثل في أهمية الشخص بالنسبة للتنظيم، وطبيعة ونوعية خبرات العمل لدى العاملين والثقة بالتنظيم.

وتؤدي هذه العوامل إلى تحقيق الآتي:

أ ـ الرغبة والميل للبقاء في المؤسسة.

ب ـ ميل الأفراد للتبرع بالعمل لتحقيق أهداف المؤسسة.

ج ـ الميل لبذل جهد وإنجازا أكبر.

د ـ انخفاض نسبة دوران العمل.

ويرى الخشالي (٢٠٠٣م)، وجولداركي(Goladaraci, 1999) وود وجانتزي (Woodleith & Jantzi, 1994) وفردمان (Fredman,1991) وروزن هولتز (Rozenholts,1990) وتارتر وهوي (Tarter & Hoy, 1989) ريس (Reys,1989) أن هناك مجموعة من الأبعاد يجب على الإدارة استخدامها من أجل زيادة انتماء الموظف لمؤسسته، وهي: سلوك الدعم، سلوك التوجيه وتفويض السلطة، سلوك مراعاة حقوق وواجبات الآخرين، سلوك الحرية وعدم السيطرة (الديمقراطية في المعاملة).

وأشارت بعض الدراسات التي تناولت موضوع الانتماء المهني منها: عورتاني (٢٠٠٣م)، المعشر (٢٠٠٣م)، والطاهر(١٩٩٨ م)، والمعاني (١٩٩٠ م)، وروزنهولتز (Rozenholts, 1990) ،و القريوتي (١٩٩٧م) ، ودفيز و نيوستم(Davis & ,1985 Newstom)، وباشانان (Buchanan ,1974) ، إلى عدد من الحاجات التي تساعد على زيادة الانتماء المهني لدى العاملين ومن أهمها:

- الاهتمام بتحسين المناخ المنظمي.
- المساعدة في إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين في المؤسسة.
- زيادة إشراك العاملين في المؤسسة.
- العمل على إيجاد نظام مناسب من الحوافز.
- وضوح الأهداف وتحديد الأدوار.
- العمل على بناء ثقافة مؤسسية.

أما من حيث نشأة و تطور أجهزة الأمن الفلسطينية فهو رسمياً يعد اتفاق أوسلو الموقع بين منظمة التحرير الفلسطينية و إسرائيل في أيلول من عام ١٩٩٣م، هو بداية نشأة أجهزة الأمن الفلسطينية الذي تأسست بموجبه السلطة الوطنية الفلسطينية أيضاً. إذ نص البند (٨) من الاتفاق على أن للسلطة الفلسطينية الحق في إنشاء قوه شرطة قوية تضمن النظام والأمن في الضفة الغربية و قطاع غزة، لكن فعلياً تعد أجهزة الأمن الفلسطينية استمرارا تاريخياً وطبيعياً لقوات منظمة التحرير و أجهزة أمنها.

فبعد إنشاء السلطة بوقت قصير ظهر إلى الوجود عشرة أجهزة أمنية هي: قوات الأمن الوطني، والشرطة المدنية، والأمن الوقائي، والدفاع المدني، والشرطة البحرية، والمخابرات العامة، والأمن الرئاسي (القوه ١٧) والاستخبارات العسكرية والارتباط العسكري والشرطة الجوية).(فريدريك وليتهولد،٢٠٠٧)

وفيما يلي نبذه سريعة عن أهم الأجهزة الأمنية:

## أولاً: الأمن الداخلي

ويضم الأقسام التالية:

١ ـ الشرطة المدنية ومهمته الأساسية حفظ القانون والنظام وتتضمن عدة فروع كالمباحث الجنائية ومكافحة المخدرات، والأمن العام وحرس الحدود، وشرطة المرور و الشرطة النسائية بالإضافة إلى وحدة التدخل السريع.

٢ ـ الأمن الوقائي وهو من أجهزة الأمن الداخلي ومعظم المنتسبين إليه من المحررين من سجون الاحتلال وأبناء تنظيم حركة فتح.

٣ ـ الدفاع المدني: يتكون من قوات الطوارئ و الإنقاذ والإطفاء

## ثانياُ: الأمن الوطني

وهي توصف بأنها نواة الجيش الفلسطيني؛ لأنها أسست بهدف مواجهة التهديدات الخارجية.

أ ـ الشرطة البحرية ومهمتها المفترضة حماية المياه الإقليمية ولهذا تتركز بشكل أساسي في قطاع غزة باستثناء وحدات صغيرة في الضفة.

ب ـ الاستخبارات العسكرية: ومهمتها مراقبة ومتابعة مسلكية أفراد الأجهزة الأمنية وتقديمهم للقضاء العسكري عند ارتكابهم للمخالفات القانونية.

ج ـ الارتباط العسكري: مهمة هذا الجهاز تسيير دوريات مشتركة مع الإسرائيليين والتنسيق الأمني معهم لكن بعد الانتفاضة انتهت هذه المهمة وبقي الارتباط جزءا من الأمن الوطني.

### ثالثاً: المخابرات العامة

تمتع هذا الجهاز بالاستقلالية منذ تأسيسه و يتبع للرئيس مباشرة، يضطلع هذا الجهاز بمهام حماية الأمن السياسي ومكافحة التجسس وكان في الأساس تابعاً لمنظمة التحرير تحت فرعي الأمن الموحد والأمن المركزي.

### رابعا: حرس الرئاسة

ومهمته الحماية والمحافظة على أمن الرئاسة.

## مشكلة الدراسة

لأهمية الدور الذي تلعبه الأجهزة الأمنية، كان لا بد من الاهتمام بدراسة مستوى الانتماء المهني لدى أعضاء الأجهزة الأمنية في فلسطين، ومدى تأثرهم بالمتغيرات الديمغرافية، ومعرفة أهم المقترحات لتطوير انتماء العاملين وأعضاء الأجهزة الأمنية في فلسطين، ومعرفة أهم المعوقات التي تقلل من انتماء العاملين فيها.

ولأهمية هذا الموضوع كان لا بد من إجراء دراسة علمية بحثية. تتمثل مشكلتها في الإجابة عن الأسئلة التالية:

١ ـ ما درجة الانتماء المهني لدى أعضاء الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟

٢ ـ ما أهم مظاهر الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟

٣ ـ ما أثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة العسكرية، والخبرة، والمركز الوظيفي، والدورات التدريبية الأمنية في التأثير على الانتماء المهني لدى أعضاء الأجهزة الأمنية في فلسطين ؟

٤ ـ ما المعوقات التي تقلل من الانتماء المهني لدى أعضاء الأجهزة الأمنية في فلسطين؟

٥ ـ ما أهم المقترحات التي تزيد الانتماء المهني لدى أعضاء الأجهزة الأمنية في فلسطين؟

## فرضيات الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى فحص الفرضيات الصفرية التالية:

١ ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة الانتماء المهني لدى أعضاء الأجهزة الأمنية في فلسطين تعزى لمتغير الجنس.

٢ ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة الانتماء المهني لدى أعضاء الأجهزة الأمنية في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

٣ ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في الانتماء المهني التنظيمي لدى أعضاء الأجهزة الأمنية في فلسطين تعزى لمتغير الرتبة العسكرية والإدارية.

٤ ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في الانتماء المهني لدى أعضاء الأجهزة الأمنية في فلسطين تعزى لمتغير الخبرة.

٥ ـ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (&= ٠,٠٥) في الانتماء المهني لدى أعضاء الأجهزة الأمنية في فلسطين تعزى لمتغير الدورات التدريبية الأمنية.

## أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١ ـ التعرف إلى درجة الانتماء المهني لدى أعضاء الأجهزة الأمنية في فلسطين.

٢ ـ بيان أثر متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة العسكرية، والخبرة، والمركز الوظيفي، الدورات التدريبية المهنية وعدد هذه الدورات) على درجة الانتماء المهني لدى العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

٣ ـ التعرف إلى العوامل التي تزيد من انتماء العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

التعرف إلى المعوقات التي تقلل من انتماء العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

تم تحديد إطار هذه الدراسة بالأبعاد التالية:

١ ـ البعد الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في الربع الأخير من عام ٢٠٠٨م.

٢ ـ البعد المكاني: تم إجراء هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية من العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

٣ ـ بعد الأداة: تم إجراء صدق وثبات للأداة وهي من المحددات التي تؤثر على نتائج هذه الدراسة.

## أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من كونها تتحدث عن عنصر مهم لا بد من تواجده في أي مؤسسة ناجحة وتخص أهم المؤسسات في الوطن، ألا وهي الأجهزة الأمنية، بهيئاتها الإدارية والأمنية والتي يقع على عاتقها حماية المجتمع والإسهام في تطوير كافة مناحي الحياة فيه.

ويمكن إيجاز أهمية هذه الدراسة بما يلي:

١ ـ أنها محاولة أكاديمية علمية لتحديد مستوى الانتماء المهني للعاملين في الأجهزة الأمنية/ فلسطين تساعد في رفع مستوى أدائها العام باستخدام الانتماء المهني كأداة لذلك.

٢ ـ أنها محاولة جادة لمساعدة إدارات الأجهزة الأمنية لوضع الخطط المناسبة لكادرها وتطويره وتنميته.

٣ ـ يتوقع من نتائج هذه الدراسة زيادة اهتمام إدارات الأجهزة الأمنية بموضوع الانتماء الوظيفي والمهني للعاملين، والعمل على تحسينه.

٤ ـ يتوقع من خلال نتائج هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الانتماء المهني لدى الأجهزة الأمنية / فلسطين كنموذج من الأجهزة الأمنية العربية.

٥ ـ تعد هذه الدراسة إسهاما في أثراء المكتبة العربية بموضوع علمي بحثي حول أهمية الانتماء المهني في تطور الأجهزة الأمنية ومساعدة الباحثين في المجال الإداري بشكل عام والجامعي بشكل خاص في إجراء بحوث جديدة في هذا المجال.

## مصطلحات الدراسة

الانتماء المهني: عبارة عن الانسجام والإحساس الإيجابي المتكون عند الموظف إزاء منظمته والالتزام بقيمها والإخلاص لأهدافها، والارتباط بها، والحرص على عدم تركها والبقاء فيها والتفاعل بين أهدافه وأهدافها. (سلامة، ٢٠٠٣م)

العاملون في الأجهزة الأمنية الفلسطينية: كل ضابط أو ضابط صف أو فرد في أية قوة من قوى الأمن الفلسطينية ويتلقى راتباً من وزارة المالية الفلسطينية.

## الدراسات السابقة

حاول فريق البحث استعراض أهم الدراسات العربية والأجنبية والمحلية والعالمية في مجال الانتماء المهني ـ من الأحدث الى الأقدم ـ إلا أنهم وجدوا ندرة في الدراسات الخاصة بمنتسبي الأجهزة الأمنية، أهمها:

دراسة حمايل (٢٠٠٨م) التي هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين مشاركة العاملين في جامعة القدس المفتوحة في صنع القرار وولائهم التنظيمي، وبلغت عينة الدراسة (٤٨٢) فردا، وأظهرت النتائج أن واقع مشاركة العاملين في صنع القرار كان متوسطا، أما الولاء التنظيمي لهم فكان مرتفعا جدا، وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة لواقع الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، ووجود فروق دالة لواقع الانتماء تعزى لمتغير العمر ولصالح الفئة (أكثر من ٤٠ سنة)، كما بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطي ايجابية بين متغير المشاركة في صنع القرار والولاء التنظيمي.

وفي دراسة أبي سمرة، وآخرين(٢٠٠٧م) هدفت إلى التعرف إلى واقع الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في

جامعتي القدس وبيت لحم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واختيرت عينة قوامها (١٧٤)عضو هيئة تدريس، وأشارت النتائج إلى أن واقع الاتصال الإداري كان متوسطا، في حين كان مستوى الانتماء التنظيمي مرتفعا، وأشارت إلى عدم وجود فروق تعزى إلى متغيرات الجامعة والجنس والكلية والمؤهل العلمي والخبرة، بينما هناك علاقة إيجابية قوية بين الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية والانتماء التنظيمي.

وهدفت دراسة الصباح وعساف (٢٠٠٧م) إلى تحديد درجة الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس ومدى تأثرها بمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة، الخبرة، المركز الوظيفي، الجامعة، الكلية)، وطبقت على عينة عشوائية قوامها (٢٧٩) عضو هيئة تدريس وإداري، وقد توصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لمستوى الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية (٢ , ٧٤٪)، وهي درجة مرتفعة، ووجود فروق تعزى لمتغيرات (الدرجة الوظيفية أو العلمية لصالح الدرجات العليا، والجامعة لصالح جامعه النجاح الوطنية، والكلية لصالح الكليات العلمية)، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والمركز الوظيفي، والخبرة).

وحاولت دراسة واري وكنتسانتس( Ware& Kitsantas, 2007) أن تحدد من يوصي بالانتماء: المعلم أم الكفاءة التراكمية، أجريت الدراسة على (٢٦٢٥٧) معلما و(٦٧١١) مديرا في الولايات المتحدة الأمريكية، وأظهرت النتائج ما يدعم التزامات المعلمين المهنية.

وحاولت دراسة فوت وزملائه ( Foot et al, 2005) الكشف عن أثر وضوح وصراع الدور على الولاء والالتزام بالسياسة التنظيمية، وبلغت العينة من (١٤٨) عاملا في مؤسسة صناعية ريفية، وبينت النتائج بأن وضوح الدور له أثر إيجابي على الولاء والالتزام، أما صراع الدور فله أثر سلبي على الولاء والالتزام بالسياسة التنظيمية وعلى الأداء والإنجاز.

أما دراسة كارملي وجيفن (Carmella &Gefen,2005) فقد هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين أنماط الولاء ونية الانسحاب وترك المؤسسة. كانت عينة الدراسة(٢٢٨)

فردا، ودلت النتائج على وجود علاقة تبادلية بين أنماط الولاء، وأن نمطي الولاء المستمر والولاء الوظيفي لهما ارتباط بنية الانسحاب وترك الوظيفة، وأما الولاء العاطفي فكان له ارتباط بنية الانسحاب، بينما نمط الاندماج في العمل كان له ارتباط ذو دلالة بنية الانسحاب من المؤسسة والوظيفة معا (الصباح وعساف، ٢٠٠٧م) .

كذلك أجرى غنيم (٢٠٠٥م) دراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية وأثر متغيرات (الجنس، والتحصيل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والكلية، وسنوات الخبرة، والعمر) على العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، وتكونت الدراسة من (١٤٤) عضو هيئة تدريس، وأشارت النتائج إلى أن مستوى الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي عند أعضاء الهيئة التدريسية كان مرتفعا وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث، والرتبة الأكاديمية والكلية. كذلك بينت الدراسة عدم وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى متغيرات الخبرة والعمر ومعدل الدخل بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة( حمايل،٢٠٠٨م).

وقامت سلامة (٢٠٠٣م) بدراسة حول مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وتحديد دور كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العملي، والرتبة العلمية، والخبرة الإدارية، والمركز الوظيفي في الجامعة)، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٣) أعضاء هيئة تدريس، وتوصلت إلى وجود انتماء كبير لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، حيث بلغ نسبته (٦ ,٧٨٪)، ووجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني، وأن متغير الجنس لا يؤثر، بينما المتغيرات الأخرى كان لها آثار ذات دلالة إحصائية على درجة الانتماء والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

ودرست عورتاني(٢٠٠٣م) طبيعة العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، واشتملت على عينة عشوائية مكونة من (٣٦٣) إداريا من مختلف الوزارات، وقد أظهرت الدراسة أن درجة الولاء المهني لدى

الإداريين كانت مرتفعة جداً، وكانت الفروق في الولاء المهني تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما أظهرت فروقاً في درجة الولاء المهني تبعا للمؤهل العلمي، ولصالح مؤهل الماجستير.

كذلك بينت دراسة انانشاي(Ananchi, 1986) العلاقة بين الولاء المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات التجارة في عشر جامعات في ولاية أريزونا وبين كل من الرضا عن العمل والرضا عن الاتصالات، فأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الرضا عن العمل، والرضا عن الاتصالات، والانتماء التنظيمي، وبينت الدراسة كذلك أن هناك فروقا ذات دلاله إحصائية تعزى لمتغير العمر، ولصالح كبار السن، ولمتغير الرتبة العلمية، ولصالح رتبة أستاذ دكتور.

من خلال استعراض الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت الانتماء المهني تبين أن الانتماء المهني يعد من أهم العوامل التي يقوم عليها العمل الإداري وتهدف إلى تحسين مستوى المؤسسة وتطورها وبناء جسور الثقة والمحبة بين العاملين والطلبة والمجتمع، وبما أن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع قليلة وخاصة في المجال الأمني ، فقد كان سبباً لإجراء هذه الدراسة، و جاءت هذه الدراسة لمعرفة درجة انتماء العاملين في الأجهزة الأمنية، والعوامل المتعلقة بانتمائهم، والمشاكل التي يواجهونها من أجل ضمان عطائهم وإخلاصهم وتفانيهم في تحقيق أهداف المجتمع وتزويده بكفاءات علمية وأخلاقية وإدارية عالية.

## الطريقة والإجراءات

### منهج الدراسة

استخدم فريق الدراسة المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة. حيث تم استقصاء آراء منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية حول الانتماء المهني.

### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية في محافظات الشمال والبالغ عددهم (٢٩٦٧٨) فردا.

## عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٦٦٦) فردا من العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية، حيث تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، ويبين الجدول (١) توزيع أفراد العينة حسب الجنس، المؤهل العلمي، والرتبة العسكرية، والخبرة، والمركز الوظيفي، والدورات الأمنية، وعدد الدورات الأمنية.

**الجدول رقم (١)**

**يبين توزيع أفراد العينة حسب توزيع أفراد الدراسة حسب الجنس، المؤهل العلمي، والرتبة العسكرية، والخبرة، والمركز الوظيفي، والدورات الأمنية، وعدد الدورات الأمنية**

| المتغير | العدد | النسبة المئوية | المجموع | |
|---|---|---|---|---|
| الجنس | ذكر | ٦٠٢ | ٩٠,٤ | ٦٦٦ |
| | أنثى | ٦٤ | ٩,٦ | |
| المؤهل العلمي | ثانوي فما دون | ٢٧٢ | ٤٠,٨ | ٦٦٦ |
| | دبلوم متوسط+ بكالوريوس | ٣٧٠ | ٥٥,٦ | |
| | ماجستير فأعلى | ٢٤ | ٣,٦ | |
| الرتبة العسكرية | جندي | ٩٢ | ١٣,٨ | ٦٦٦ |
| | ضابط صف(عريف ـ مساعد أول) | ٣٦٦ | ٥٤,٩ | |
| | ضابط(ملازم ـ نقيب) | ٩٦ | ١٤,٤ | |
| | ضابط عظيم( رائد ـ لواء) | ١١٢ | ١٦,٨ | |
| الخبرة | (١ ـ ٥) سنوات | ٢٤٤ | ٣٦,٦ | ٦٦٦ |
| | (٦ـ١٠) سنوات | ٢٣٨ | ٣٥,٧ | |
| | ( ١١ـ١٥) سنة | ١٢٨ | ١٩,٢ | |
| | أكثر من ١٥ سنة | ٥٦ | ٨,٤ | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| المركز الوظيفي | رئيس قسم | ١٤٤ | ٢٠,٤ | ٦٦٦ |
| | مدير دائرة | ٦٠ | ٧,٨ | |
| | مدير محافظة | ٦ | ٣,٠ | |
| | مدير إدارة مركزية | ٦ | ٢,٤ | |
| | موظف | ٤٥٠ | ٦٦,٤ | |
| هل تلقيت دورات | نعم | ٤٢٠ | ٦٣,١ | ٦٦٦ |
| | لا | ٢٤٦ | ٣٦,٩ | |
| عدد الدورات | لم يتلق أي دورة | ٢٤٦ | ٣٦,٩ | ٦٦٦ |
| | ١ – ٣ دورات | ٣١٢ | ٤٦,٨ | |
| | ٤ – ٨ دورات | ٨٤ | ١٢,٦ | |
| | أكثر من ٨ دورات | ٢٤ | ٣,٦ | |

## أداة الدراسة

قام فريق الدراسة ببناء أداة الدراسة من خلال القيام بمراجعة الأدب التربوي والإداري والدراسات السابقة الخاصة بالانتماء المهني، والاطلاع على العديد من المقاييس والأدوات ودراستها، وتحليلها. وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية وتتكون من (٣٥) فقرة.

صدق الأداة: تم التأكد من صدق الأداة في الدراسة الحالية بعرضها على عدد من المحكمين من المختصين في التربية وعلم النفس، وكان هناك اتفاق بينهم على صلاحية الاستبانة ومقروئيتها، في ضوء الإطار النظري الذي بنيت الأداة على أساسه.

ثبات الأداة: تم التحقق من ثبات الأداة بفحص الاتساق الداخلي لفقرات الأداة بحساب معامل كرونباخ ألفا (Alpha Cronbach ) على عينة الدراسة الكلية، حيث بلغت قيمة الثبات (٨٩٪) وبذلك تتمتع الأداة بدرجة عالية من الثبات.

## تصحيح الاستبانة

استخدم فريق الدراسة مقياس ليكرات الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وقد أعطيت الإجابة موافق بشدة (٥ درجات)، موافق (٤ درجات)، محايد (٣ درجات)، معارض (درجتين)، معارض بشدة (درجة واحدة). وقد طبق هذا السلم الخماسي عل جميع الفقرات باستثناء الفقرات السلبية التالية (٢٣، ٢٤، ٢٨) حيث قام فريق الدراسة بتصحيحها بطريقة عكسية.

وللتعرف إلى تقديرات أفراد العينة وتحديد درجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية، وفق قيمة المتوسط الحسابي تم اعتماد المقياس التالي:

١ ـ درجة عالية: إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية تتراوح من (٥٠ , ٣ ـ ٥).

٢ ـ درجة متوسطة: إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي محصورة بين (٥٠ , ٢ ـ ٤٩ , ٣).

٣ ـ درجة منخفضة: إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي تتراوح بين (١ ـ ٤٩ , ٢).

## إجراءات تطبيق الدراسة

تم اتباع الإجراءات التالية من أجل تنفيذ الدراسة:

- القيام بحصر مجتمع الدراسة والمتمثل بأفراد الأجهزة الأمنية الفلسطينية.
- بناء أداة الدراسة بعد اطلاع فريق الدراسة على مجموعة من الأدوات المستخدمة في مثل هذه الدراسة.
- تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين.
- توزيع أداة الدراسة على عينة الدراسة باليد وأجاب العاملون في الأجهزة الأمنية على الاستبانات.
- تم إِعطاء الاستبانات الصالحة أَرقاماً متسلسلة وإعدادها لإِدخالها للحاسوب.
- استخدم البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات واستخراج النتائج.

## متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة: (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العسكرية، الخبرة، المركز الوظيفي، الدورات الأمنية، وعدد الدورات الأمنية).

### المتغير التابع: الانتماء المهني

### المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، وتم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم على الاستبانة (الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية)، وقد فحصت فرضيات الدراسة عن طريق الاختبارات الإحصائية التحليلية التالية: اختبار (ت) (test-t)، وتحليل التباين الأحادي (one – way ANOVA)، واستخدم معامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب ثبات الأداة، وذلك باستخدام الحاسوب، برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

### نتائج الدراسة ومناقشتها

**نتائج السؤال الأول: ما درجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟**

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية على الدرجة الكلية للاستبانة، وذلك كما هو واضح في الجدول(٢).

## الجدول رقم (٢)

## الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية

| المتغير | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | ٦٦٦ | ٤,٠٢ | ٠,٤٧ |

يتضح من الجدول(٢) أن متوسط درجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية كانت عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة على الدرجة الكلية للاستبانة (٤,٠٢) مع انحراف معياري (٠,٤٧). واتفقت هذه الدراسة مع نتائج دراسة حمايل(٢٠٠٨م)، وأبي سمرة (٢٠٠٧)، الصباح وعساف (٢٠٠٧م)، واري وكنتسانتس (Ware& Kitsantas, 2007)

و غنيم (٢٠٠٥م)، و سلامة (٢٠٠٣م)، و عورتاني(٢٠٠٣م)، ووايتنبرغ (2003, Wittenberg)،

ويعتقد فريق الدراسة أن السبب في ذلك يعود إلى زيادة الإحساس لدى منتسبي الأجهزة الأمنية بالوطنية والواجب تجاه الوطن، وكذلك ازدياد اهتمام المؤسسة الأمنية بمنتسبيها مادياً ومعنوياً.

### نتائج السؤال الثاني

### ما أهم مظاهر الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم مظاهر الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية على فقرات الاستبانة، وذلك كما هو واضح في الجدول(٣).

## الجدول رقم (٣)

## الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم مظاهر الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية

| الرقم | رقم الفقرة | الفقرة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ١ | ٣٠ | تهمني سمعة الجهاز ومدى تحقيقه لأهدافه. | ٦٦٦ | ٤,٦٨ | ٠,٥٥ | مرتفعة |
| ٢ | ٧ | أحافظ على ممتلكات الجهاز الذي أعمل به كما أحافظ على ممتلكاتي الخاصة. | ٦٦٦ | ٤,٦٤ | ٠,٧٤ | مرتفعة |
| ٣ | ٢ | أعامل المراجعين من المواطنين بكياسة تجلب السمعة الحسنة للجهاز الذي أعمل به. | ٦٦٦ | ٤,٦٢ | ٠,٧٣ | مرتفعة |
| ٤ | ١٢ | مهمتي العمل على نجاح الجهاز الذي أعمل به والمحافظة على سمعته الجيدة. | ٦٦٦ | ٤,٥٩ | ٠,٧٢ | مرتفعة |
| ٥ | ١٣ | أتأخر بعد دوامي إذا ما اقتضت ضرورة العمل لذلك. | ٦٦٦ | ٤,٥٧ | ٠,٦٩ | مرتفعة |
| ٦ | ١٠ | لدي الاستعداد لبذل مزيد من الجهود لتحقيق أهداف الجهاز الذي أعمل به. | ٦٦٦ | ٤,٥٤ | ٠,٧٧ | مرتفعة |
| ٧ | ٢٦ | أشعر بالسعادة والفخر بأن أتيحت لي الفرصة للعمل في هذا الجهاز. | ٦٦٦ | ٤,٤٠ | ٠,٨٧ | مرتفعة |
| ٨ | ٤ | أقوم بنشر الأفكار التي هي لمصلحة الجهاز وتعميمها على الجميع ليشاركوا في تطبيقها | ٦٦٦ | ٤,٣٨ | ٠,٨٩ | مرتفعة |
| ٩ | ٣٥ | أقدر ظروف الإدارة مما يعانيه الجهاز من مضايقات إدارية من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي | ٦٦٦ | ٤,٣٦ | ٠,٨٨ | مرتفعة |
| ١٠ | ١ | أشعر بأن الجهاز الذي أعمل به يمثل جزءا من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنه | ٦٦٦ | ٤,٣٦ | ٠,٨٥ | مرتفعة |
| ١١ | ٢٤ | لقد ارتكبت خطأ عندما قبلت أن أعمل في هذا الجهاز. | ٦٦٦ | ٤,٣٠ | ١,٠٠ | مرتفعة |
| ١٢ | ٥ | أؤمن بأن الإدارة مهنة تعتمد على الأنظمة والقوانين والتعليمات التي يقرها الجهاز ويعتمدها. | ٦٦٦ | ٤,٢٩ | ٠,٨٠ | مرتفعة |

| ١٣ | ٣١ | يعتبر هذا الجهاز من أفضل المؤسسات الفلسطينية الذي يمكن العمل فيه. | ٦٦٦ | ٤,٢٨ | ٠,٩٨ | مرتفعة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ١٤ | ٢٠ | أشعر بالاحترام والتقدير لكوني ضابطاً في الجهاز. | ٦٦٦ | ٤,٢٤ | ٠,٩٢ | مرتفعة |
| ١٥ | ١٥ | أشعر بتفاوت كبير بين أهدافي الخاصة وأهداف الجهاز التي أعمل به. | ٦٦٦ | ٤,١٥ | ٠,٨٣ | مرتفعة |
| ١٦ | ٢٥ | أملك القدرة على إيجاد أجواء نفسية مريحة مع زملائي في القسم أو مع رؤسائي في إدارة الجهاز. | ٦٦٦ | ٤,١٥ | ١,٠١ | مرتفعة |
| ١٧ | ٦ | يشجع الجهاز على إيفاد الضباط أو الإداريين إلى حضور مؤتمرات وندوات وذلك لتطوير قدرات العاملين الإدارية والأمنية. | ٦٦٦ | ٤,١٤ | ١,٠٣ | مرتفعة |
| ١٨ | ٢٢ | أعتقد أنني استطعت تحقيق أشياء مهمة في عملي في الجهاز. | ٦٦٦ | ٤,٠٩ | ٠,٩٧ | مرتفعة |
| ١٩ | ٣٤ | أبين لأصدقائي أن هذا الجهاز مميز بما يقدمه من خدمات للعاملين فيه. | ٦٦٦ | ٤,٠٧ | ١,٠٦ | مرتفعة |
| ٢٠ | ٢١ | أشعر بالاحترام والتقدير لكوني ضابطاً في الجهاز. | ٦٦٦ | ٤,٠٦ | ٠,٩٨ | مرتفعة |
| ٢١ | ٣٣ | أشعر بأنني أكسب الكثير عند بقائي في الجهاز على المدى البعيد. | ٦٦٦ | ٤,٠٠ | ١,٠٢ | مرتفعة |
| ٢٢ | ٢٩ | تتطابق قيمي مع قيم الجهاز الذي أعمل به. | ٦٦٦ | ٤,٠٠ | ١,٠١ | مرتفعة |
| ٢٣ | ١٦ | أشعر بالرضا عن عملي بالرغم أنني استحق على عملي أكثر مما أتقاضاه من راتب. | ٦٦٦ | ٣,٩٩ | ١,٠٩ | مرتفعة |
| ٢٤ | ٣ | أفضل مصلحة الجهاز على مصلحتي الشخصية | ٦٦٦ | ٣,٩٦ | ٠,٩٦ | مرتفعة |
| ٢٥ | ١٩ | أشعر بأن لي تأثيراً في المجتمع المحلي بسبب عملي في الجهاز. | ٦٦٦ | ٣,٨٤ | ١,٠٦ | مرتفعة |
| ٢٦ | ٢٧ | أوافق على سياسات العمل في هذا الجهاز فيما يخص الضباط والمنتسبين فيه. | ٦٦٦ | ٣,٧٣ | ١,١٦ | مرتفعة |
| ٢٧ | ٨ | التعامل داخل الجهاز الذي أعمل به يتسم بالموضوعية والشفافية العالية. | ٦٦٦ | ٣,٧٠ | ١,١٣ | مرتفعة |

| ٢٨ | ١٨ | أعتقد أن الإدارة تهتم بالضابط الأمني في تقدمه في العمل. | ٦٦٦ | ٣,٦٥ | ١,١٤ | مرتفعة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ٢٩ | ٢٨ | أي تغيير سلبي على وضعي الوظيفي في الجهاز سيدفعني للتفكير بترك العمل فيه. | ٦٦٦ | ٣,٦٤ | ١,٣٣ | مرتفعة |
| ٣٠ | ٣٢ | إنني على استعداد لقبول أي عمل في الجهاز لكي أحتفظ بعملي به. | ٦٦٦ | ٣,٦٣ | ١,٢٨ | مرتفعة |
| ٣١ | ١٤ | أشعر بتفاوت كبير بين أهدافي الخاصة وأهداف الجهاز الذي أعمل به. | ٦٦٦ | ٣,٢١ | ١,١٤ | متوسطة |
| ٣٢ | ٩ | إدارة الجهاز تحاسب كل موظف أمني أو ضابط على أساس إخلاصه في العمل وليس على أساس هفوات العمل. | ٦٦٦ | ٣,٢٠ | ١,٢٢ | متوسطة |
| ٣٣ | ١٧ | إذا تلقيت عرضا للعمل براتب أفضل من راتبي أرفض ترك العمل والالتحاق بالعمل الجديد. | ٦٦٦ | ٣,١٤ | ١,٥٣ | متوسطة |
| ٣٤ | ١١ | يستعين الجهاز بالخبراء والمستشارين الأجانب لتطوير الجهاز بدلا من العاملين فيه | ٦٦٦ | ٣,١٢ | ١,٢١ | متوسطة |
| ٣٥ | ٢٣ | أتعرض لضغوط شديدة بسبب العمل المباشر مع الآخرين في الجهاز. | ٦٦٦ | ٣,٠٤ | ١,٢٣ | متوسطة |

يتضح من الجدول (٣) أن أهم مظاهر الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية، جاء في مقدمتها فقرة (٣٠) التي تنص «تهمني سمعة الجهاز ومدى تحقيقه لأهدافه» بمتوسط حسابي (٦٨ , ٤) وفقرة (٧) وتنص «أحافظ على ممتلكات الجهاز الذي أعمل به، كما أحافظ على ممتلكاتي الخاصة» بمتوسط حسابي (٦٤ , ٤)، ويرى فريق الدراسة أن ذلك يعود إلى اعتقاد المنتسب لأحد الأجهزة الأمنية بأن مصيره وتطوره الوظيفي مرتبط بالجهاز نفسه، وأن انتقاله إلى جهاز آخر في حال تم حل أو إلغاء الجهاز الذي ينتمي إليه من شأنه أن يفقده وضعه الوظيفي ( امتيازا ته الوظيفية).

وبينما كان أقل مظاهر الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية انتشارا فقرة (٢٣) وتنص «أتعرض لضغوط شديدة بسبب العمل المباشر مع الآخرين في الجهاز» بمتوسط حسابي قدره (٠٤٣.) .وفقرة (١١) وتنص «يستعين الجهاز بالخبراء

والمستشارين الأجانب لتطوير الجهاز بدلا من العاملين فيه» بمتوسط حسابي (١٢ , ٣). ويعـود ذلـك إلى طبيعـة عمل الأجهـزة الأمنية وخاصة في فلسـطين، حيـث إن الأفراد دائـماً في حالـة جهوزية نتيجة الأخطار المتعـددة التي تحيط بهم والى ميل الأجهزة الأمنية بالاستعانة بالخبرات المحلية أكثر من الخبراء الأجانب ويتفق ذلك مع تقرير الداخلية نهاية شهر ديسيمبر عام ٢٠٠٨م، والذي أشار بأن جهازي المخابرات والوقائي يعتمدون في التدريب على قدراتهم الذاتية وبخبرات محلية ولا يعتمدون على الأجانب إلا بنسبة ١٠٪.

**نتائج السؤال الثالث**

**هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ( α ≥٠٥ , ٠ ) في متوسطات الانتماء المهني لدى منتسـبي الأجهزة الأمنية الفلسـطينية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي ، الرتبة العسكرية، الخبرة، المركز الوظيفي، الدورات الأمنية، وعدد الدورات الأمنية)؟**

وانبثق عن هذا السؤال فرضيات صفرية وفيما يلي نتائج فحصها:

**نتائج الفرضية الأولى:**

**لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α ≥٠٥ , ٠ ) في متوسطات الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس.**

للتحقـق من صحة الفرضية الأولى اسـتخدم اختبـارت(test-t)، كما هو واضح في الجدول رقم (٤).

**الجدول رقم (٤)**

**نتائج اختبار ت (t–test) للفروق في المتوسـطات الحسـابية الكلية للانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس**

| المتغير | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت المحسوبة | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | ذكر | ٦٠٢ | ٤,٠٠ | ٠,٤٦ | – ٣,٧٢٥ | ٦٦٤ | ٠,٠٠٠** |
| | أنثى | ٦٤ | ٤,٣٢ | ٠,٥١ | | | |

يتضح من الجدول (٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في متوسـطات الانتـماء المهنـي لدى منتسـبي الأجهـزة الأمنية الفلسـطينية تبعـا للجنس، ولصالـح الإناث، فقد كانت الفروق في درجـة الانتماء المهني لدى الذكور (٤,٠٠)، بينما كان لدى الإناث (٤,٢٣) ويرى فريق الدراسة أن ذلك يعود الى عادات وتقاليد المجتمع الفلسطيني المحافظ ، التي حددت عدد المنتسبات الى الأجهزة الأمنية ومن ثم فإن المنتسبة التحقـت بالأجهزة بقناعة وتحد وايمان بفلسـفة ورسـالة الأجهـزة الأمنية. وتبعا لذلك تم رفض الفرضية الصفرية الأولى، وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة غنيم (٢٠٠٥م)، ولا تتفق مع حمايل(٢٠٠٨م)، وأبي سمرة، وآخرين(٢٠٠٧م)، و الصباح وعساف (٢٠٠٧)، وسلامة (٢٠٠٣م)، الذين اظهروا عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى للجنس بينما دراسة عورتاني(٢٠٠٣م)أوجدت فروقاً لصالح الذكور.

**نتائج الفرضية الثانية:**

**لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المسـتوى ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في متوسـطات الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.**

للتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو واضح في الجدول (٥).

**الجدول رقم (٥)**

**الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير المؤهل العلمي**

| المتغير | المؤهل العلمي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | توجيهي فما دون | ٢٧٢ | ٤,٠٦ | ٠,٤٨ |
| | دبلوم متوسط+ بكالوريوس | ٣٧٠ | ٣,٩٩ | ٠,٤٧ |
| | ماجستير فأعلى | ٢٤ | ٤,٠٩ | ٠,٣٧ |

يتضح من الجدول (٥) وجود تقارب بين متوسط درجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (٦).

**الجدول رقم (٦)**

**نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير المؤهل العلمي**

| المتغير | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف المحسوبة | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | بين المجموعات | ٠,٧٨٨ | ٢ | ٠,٣٩٤ | ١,٧٣٧ | ٠,١٧٧ |
| | داخل المجموعات | ١٥٠,٤٦٠ | ٦٦٣ | ٠,٢٢٧ | | |
| | المجموع | ١٥١,٢٤٨ | ٦٦٥ | | | |

تشير المعطيات الواردة في الجدول (٦) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) بين متوسطات درجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (٠,٠٥) وهي غير دالة إحصائياً، وبناء عليه تم قبول الفرضية الثانية، ويعود ذلك حسب اعتقاد فريق الدراسة إلى أن انتماء وولاء رجل الأمن لوطنه وواجب حمايته راسخ لديه بقناعة بغض النظر عن المؤهل العلمي .

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة حمايل(٢٠٠٨)، أبو سمرة، وآخرون(٢٠٠٧)، و الصباح وعساف (٢٠٠٧)، واختلفت مع سلامة (٢٠٠٣)، و عورتاني(٢٠٠٣).

**نتائج الفرضية الثالثة**

**لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في متوسطات الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية.**

للتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير الرتبة العسكرية، وذلك كما هو واضح في الجدول (٧).

**الجدول رقم (٧) الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير المؤهل العلمي**

| المتغير | الرتبة العسكرية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | جندي | ٩٢ | ٤,٢٠ | ٠,٣٦ |
| | ضابط صف(عريف ـ مساعد أول) | ٣٦٦ | ٤,٠٢ | ٠,٤٨ |
| | ضابط(ملازم ـ نقيب) | ٩٦ | ٣,٨٠ | ٠,٦٤ |
| | ضابط عظيم ( رائد ـ لواء) | ١١٢ | ٤,٠٦ | ٠,٢٥ |

يتضح من الجدول (٧) وجود تقارب بين متوسط درجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير الرتبة العسكرية، ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (٨).

**الجدول رقم (٨)**

**نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير الرتبة العسكرية**

من القراءة المتأنية للجدول (٨) تبين لفريق الدراسة وجود فروق ذات دلالة

| المتغير | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف المحسوبة | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | بين المجموعات | ٧,٥٧٥ | ٢ | ٢,٥٢٥ | ١١,٦٣٤ | ٠,١٧٧ |
| | داخل المجموعات | ١٤٣,٦٧٣ | ٦٦٢ | ٠,٢١٧ | | |
| | المجموع | ١٥١,٢٤٨ | ٦٦٥ | | | |

إحصائية عند المستوى ( $\alpha \geq$ ٠,٠٥ ) في متوسطات الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير الرتبة العسكرية، ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة قام فريق الدراسة باستخدام اختبار(Tukey) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول (٩).

**الجدول رقم (٩) نتائج اختبار (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة في متوسطات الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير الرتبة العسكرية**

| المتغير | الربة العسكرية | جندي | ضابط صف (عريف ـ مساعد أول) | ضابط (ملازم ـ نقيب) | ضابط عظيم (رائد ـ لواء) |
|---|---|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | جنـــدي | | *٠,١٧٥٧ | *٠,٣٩٣٠ | ٠,١٣٣١ |
| | ضابط صف (عريف ـ مساعد أول) | | | *٠,٢١٧٣ | -٠,٠٤٢٦ |
| | ضابط (ملازم ـ نقيب) | | | | *٠,٢٥٩٩ - |
| | ضابط عظيم (رائد ـ لواء) | | | | |

تشير المعطيات الثنائية البعدية في الجدول رقم (٩) إلى أن الفروق في متوسطات الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير الرتبة العسكرية كانت بين الذين رتبتهم العسكرية (جندي) وبين الذين رتبتهم العسكرية (ضابط صف(عريف ـ مساعد أول) وضابط(ملازم ـ نقيب)) لصالح الذين رتبتهم العسكرية (جندي)، كما كانت بين الذين رتبتهم العسكرية (ضابط صف(عريف ـ مساعد أول)) وبين الذين رتبتهم العسكرية (ضابط(ملازم ـ نقيب)) لصالح الذين رتبتهم العسكرية (ضابط صف(عريف ـ مساعد أول)، وكانت أيضا بين الذين رتبتهم العسكرية (ضابط(ملازم ـ نقيب)) وبين الذين رتبتهم العسكرية (ضابط عظيم ( رائد ـ لواء)لصالح الذين رتبتهم العسكرية (ضابط عظيم ( رائد ـ لواء))، وبناء عليه تم رفض الفرضية الثالثة. ويعود السبب في ذلك إلى الشعور بالأمن والارتياح المادي والنفسي والاجتماعي لدى الضابط العظيم، أما بخصوص الرتب الدنيا فإن الحاجة لديهم لإثبات ذواتهم وقدراتهم في سبيل تحقيق تطورهم الوظيفي واستمرارهم الوظيفي. ويرى الباحثون عدم وجود دراسات في هذا المجال حسب علمهم.

**نتائج الفرضية الرابعة**

**لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى( $\alpha \leq$ ٠,٠٥ ) في متوسطات الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.**

للتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول (١٠).

**الجدول رقم (١٠) الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير سنوات الخبرة**

| المتغير | سنوات الخبرة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | (١-٥) سنوات | ٢٤٤ | ٤,٠٦ | ٠,٤٤ |
| | (٦-١٠) سنوات | ٢٣٨ | ٣,٩٩ | ٠,٤٨ |
| | (١١-١٥) سنة | ١٢٨ | ٤,٠٢ | ٠,٥٨ |
| | أكثر من ١٥ سنة | ٥٦ | ٣,٩٩ | ٠,٢٣ |

يتضح من الجدول (١٠) وجود تقارب بين متوسط درجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير سنوات الخبرة، ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (١١).

**الجدول رقم (١١)**

**نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير سنوات الخبرة**

| المتغير | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف المحسوبة | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | بين المجموعات | ٠,٧١٦ | ٣ | ٠,٢٣٩ | ١,٠٤٩ | ٠,٣٧٠ |
| | داخل المجموعات | ١٥٠,٥٣٢ | ٦٦٢ | ٠,٢٢٧ | | |
| | المجموع | ١٥١,٢٤٨ | ٦٦٥ | | | |

تشير المعطيات الواردة في الجدول (١١) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) بين متوسطات درجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (٠,٠٥) وهي غير دالة إحصائياً. وبناء عليه تم قبول الفرضية الرابعة. .ويعود ذلك

حسب اعتقاد فريق الدراسة هو المصير المشترك لكافة منتسبي الأجهزة بغض النظر عن فرق سنوات الخبرة، وبالعودة الى النسب المئوية فإن أعلاها للمستجدين ويعود السبب في ذلـك إلى اهتمامهـم باثبات الذات وعدم انغماسـهم بالاعـمال البيروقراطية وقرارات الترقيات والأوامر الإدارية الأخرى والتي من شـأن بعضها خلق حالة من عدم الرضا لدى المنتسبين. واتفقت مع دراسة حمايل(٢٠٠٨م)، وابي سمرة، وآخرين(٢٠٠٧م)، والصباح وعساف (٢٠٠٧م)، وغنيم (٢٠٠٥م)، واختلفت مع سلامة (٢٠٠٣م).

**نتائج الفرضية الخامسة**

**لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في متوسطات الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير المركز الوظيفي**

للتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير المركز الوظيفي، وذلك كما هو واضح في الجدول (١٢).

**الجدول رقم (١٢) الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير سنوات الخبرة**

| المتغير | المركز الوظيفي | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | رئيس قسم | ١٤٤ | ٤,٠٤ | ٠,٣٧ |
| | مدير دائرة | ٦٠ | ٣,٩٧ | ٠,٢٠ |
| | مدير محافظة | ٦ | ٣,٨٣ | ٠,٤٩ |
| | مدير إدارة مركزية | ٦ | ٤,٢٤ | ٠,٣٠ |
| | موظف | ٤٥٠ | ٤,٠٢ | ٠,٥٣ |

يتضح من الجدول (١٢) وجود تقارب بين متوسـط درجة الانتماء المهني لدى منتسـبي الأجهزة الأمنية الفلسـطينية تبعا لمتغير المركز الوظيفي، ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (١٣).

**الجدول رقم (١٣)**

**نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) للفروق في الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير المركز الوظيفي**

| المتغير | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف المحسوبة | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | بين المجموعات | ٠,٧٠٠ | ٤ | ٠,١٧٥ | ٠,٧٦٩ | ٠,٥٤٦ |
| | داخل المجموعات | ١٥٠,٥٤٧ | ٦٦١ | ٠,٢٢٨ | | |
| | المجموع | ١٥١,٢٤٨ | ٦٦٥ | | | |

تشير المعطيات الواردة في الجدول (١٣) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى( α≥٠,٠٥ ) بين متوسطات درجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير المركز الوظيفي، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (٠,٠٥) وهي غير دالة إحصائياً، وبناء عليه تم قبول الفرضية الخامسة، واتفقت مع دراسة حمايل (٢٠٠٨م)، الصباح وعساف (٢٠٠٧م)، واختلفت مع سلامة (٢٠٠٣م). ويعود ذلك حسب رأي فريق الدراسة أن كلاً في وضعه الوظيفي يسعى لإنجاز المهام الموكلة إليه بهدف الترقية او مكافأة معنوية أو مادية أو رضا رؤسائه، لذلك يتمتع الجميع بدرجة مرتفعة من الانتماء بغض النظر عن المركز الوظيفي.

**نتائج الفرضية السادسة**

**لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α≥٠,٠٥) في متوسطات الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الدورات التدريبية**

للتحقق من صحة الفرضية الأولى استخدم اختبار ت (test-t)، كما هو واضح في الجدول رقم (١٤).

**الجدول رقم (١٤)**

**نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية للانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير الدورات التدريبية**

| المتغير | الدورات | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت المحسوبة | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | تلقيت دورات | ٤٢٠ | ٤,٠١ | ٠,٤٥ | -٠,٥٠١ | ٦٦٤ | ٠,٦١٧ |
| | لم أتلق | ٦٤٢٤٦ | ٤,٠٣ | ٠,٥١ | | | |

يتضح من الجدول (١٤) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α≤٠٥, ٠) في متوسطات الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير الدورات التدريبية، فقد كانت الفروق في درجة الانتماء المهني لدى العاملين الذين تلقوا دورات تدريبية (١٠ , ٤) بينما كانت لدى الذين لم يتلقوا دورات تدريبية (٠٣ , ٤). وتبعا لذلك تم رفض الفرضية الصفرية السادسة، ويرى الباحثون بعدم وجود دراسات في هذا المجال حسب علمهم. ويرى فريق الدراسة أن ذلك يعود إلى التهديد المشترك الذي يشعر به كافة أفراد الأجهزة الأمنية .

**نتائج الفرضية السابعة**

**لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (α≤٠٥, ٠) في متوسطات الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية**

للتحقق من صحة الفرضية السابعة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير عدد الدورات التدريبية، وذلك كما هو واضح في الجدول (١٥).

**الجدول رقم (١٥) الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير عدد الدورات التدريبية**

| المتغير | عدد الدورات | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | لم يتلق أي دورة | ٢٤٦ | ٤,٠٤٤٦ | ٠,٥١٣٦ |
| | ١- ٣ دورات | ٣١٢ | ٤,٠٤٣٩ | ٠,٤٤٥٣ |
| | ٤ – ٨ دورات | ٨٤ | ٣,٩٢٧٩ | ٠,٥١٥٩ |
| | أكثر من ٨ دورات | ٢٤ | ٣,٩٧١٤ | ٠,٢٧٩٤ |

يتضح من الجدول (١٥) وجود تقارب بين متوسط درجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير عدد الدورات التدريبية، ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي كما هو وارد في الجدول (١٦).

**الجدول (رقم (١٦)**

**نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One – Way Analysis of Variance) للفروق في الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية تبعا لمتغير عدد الدورات التدريبية**

| المتغير | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف المحسوبة | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الانتماء المهني | بين المجموعات | ١,٠٦٤ | ٣ | ٠,٣٥٥ | ١,٥٦٤ | ٠,١٩٧ |
| | داخل المجموعات | ١٥٠,١٨٤ | ٦٦٢ | ٠,٢٢٧ | | |
| | المجموع | ١٥١,٢٤٨ | ٦٦٥ | | | |

تشير المعطيات الواردة في الجدول (١٦) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \geq$ ٠,٠٥) بين متوسطات درجة الانتماء المهني لدى منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية، تبعا لمتغير عدد الدورات التدريبية، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (٠,٠٥) وهي غير دالة إحصائياً، وبناء عليه تم قبول الفرضية السابعة، ويرى الباحثون عدم وجود دراسات في هذا المجال حسب علمهم. ويعزو ذلك فريق الدراسة إلى أن عدد الدورات من شأنها رفع قدرة وكفاءة وأداء منتسبيها، وهي ذات تأثير قليل على درجة الانتماء، فمنتسبو هذه الدورات يتمتعون بالأساس بالولاء والانتماء لأجهزتهم.

**نتائج السؤال الرابع**

**ما المعوقات التي تقلل من الانتماء المهني لدى أعضاء الأجهزة الأمنية في فلسطين؟**

أجاب عليه من أفراد العينة أي ما نسبته (٤٤٪) وتم تصنيف الإجابات إلى ما يلي:

١ ـ إدارية وتتلخص في استخدام أساليب دكتاتورية في إدارة بعض الأقسام والمديريات والمراكز.

٢ ـ مالية وتتلخص في عدم تناسب الراتب مع غلاء المعيشة

٣ ـ إنسانية وتتلخص في عدم تقدير ظروف العاملين واحترامهم من قبل الإدارات العليا.

٤ ـ خدماتي وتتلخص في عدم توفر أجهزة، ومكاتب مناسبة للعاملين.

٦ ـ المكافآت والحوافز وتتلخص في صعوبة نظام الترقيات وعدم عدالتها، وقلة الحوافز والمكافآت المقدمة من الأجهزة.

٧ ـ إشراف وتوجيه وتتلخص في عدم تفويض صلاحيات مناسبة لرؤساء الأقسام ومديري الدوائر، تتناسب مع مراكز حجم مسؤولياتهم الإدارية.

٨ ـ الصراعات السياسية والحزبية مما يؤدي إلى عدم توفر مناخ مناسب.

٩ ـ علمية وتتلخص في عدم تشجيع العاملين في الأجهزة الأمنية للبحث العلمي، وعلى حضور المؤتمرات العلمية، والندوات.

**نتائج السؤال الخامس**

**ما أهم المقترحات التي تزيد الانتماء المهني لدى أعضاء الأجهزة الأمنية في فلسطين ؟**

أجاب عليه ما نسبته( ٥٢٪ ) وتم تصنيف الإجابات حسب أهميتها إلى ما يلي:

١ ـ زيادة الرواتب بما يتناسب مع غلاء المعيشة.

٢ ـ إتاحة الفرصة للعاملين للمساهمة بأفكارهم وتشجيعهم لتحمل المسؤولية والتي من شأنها تقوية الروابط وإيجاد الجو النفسي والاجتماعي البناء في بيئة العمل.

٣ ـ رفع سن التقاعد)، وزيادة المكافأة السنوية، وبدل سنوات الخدمة.

٤ ـ وضوح الأهداف وتحديد الأدوار للعاملين في الأجهزة الأمنية.

٥ ـ احترام وتقدير العاملين من قبل إدارة الأجهزة الأمنية.

٦ ـ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب والبعد عن الحزبية في التعيينات.

٧ ـ عمل لقاءات بين العاملين في الأجهزة الأمنية لمناقشة مشاكلهم والعمل على حلها.

٨ ـ تحسين الضمان الصحي للعاملين.

٩ ـ إيجاد نظام مناسب للحوافز.

## نتائج وتوصيات الدراسة

### أولاً: النتائج

أسفرت هذه الدراسة عن النتائج التالية:

١ ـ أن درجة الانتماء لمنتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية كانت عالية بشكل عام بغض النظر عن الموقع الوظيفي أو الرتبة أو الأقدمية أو الدرجة العلمية.

٢ ـ من أكثر الموضوعات التي تهم منتسبي الأجهزة الأمنية هو سمعة الجهاز الذي ينتمون اليه.

٣ ـ أن درجة الانتماء لدى الاناث المنتسبات الى الأجهزة الأمنية الفلسطينية أكثر منها لدى الذكور المنتسبين لهذه الأجهزة.

٤ ـ أن منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية من ذوي الرتب السامية لديهم درجة انتماء أعلى من ذوي رتبة الضابط.

٥ ـ أن منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية من ذوي رتبة الجندي لديهم درجة انتماء أعلى من بقية الرتب لمنتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

٦ ـ أن النسبة الأكبر من منتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية يفضلون الاستعانة بالخبرات المحلية لتطوير قدراتهم وتطوير أجهزتهم.

٧ ـ من أكثر الموضوعات التي لا يرضى عنها منتسبو الأجهزة الأمنية الفلسطينية هي الضغوط العامة التي يتعرضون لها أثناء قيامهم بالعمل وخاصة وجود الاحتلال من جهة وتعرض مشروعهم الوطني للتهديد من قبل قوى معارضة مسلحة.

٨ ـ من الموضوعات المقلقة لمنتسبي الأجهزة الأمنية الفلسطينية هي نظام الترقيات في أجهزتهم. لأنه يعتمد فقط على الأقدمية ولا يأخذ بعين الاعتبار الأداء والتقييم والتدريب.

٩ ـ شعورهم بعدم توفر نظام واضح ومحدد مبني على أسس علمية وواضحة ومحددة لتولي المهام القيادية يؤثر سلباً على رضاهم وانتمائهم.

١٠ ـ عدم انتظام دفع الرواتب يؤدي بهم إلى الإحساس بعدم الأمان المالي مما يخلق إرباكاً في انتمائهم.

١١ ـ تركيبة المجتمع الفلسطيني المبني على العائلية والعشائرية تؤدي إلى تفاخر الفرد بعض الأحيان بانتمائه للأجهزة الأمنية نتيجة الخلط بين مفهوم المقاومة والمشروع الوطني.

## ثانياً: التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يمكن طرح التوصيات التالية:

١ ـ إعادة النظر في الهياكل التنظيمية لأجهزة الأمن الفلسطينية بما يضمن تحديد مهمات الوحدات التنظيمية في كل جهاز ودائرة، وتوضيح سبل الاتصال، وتحديد العلاقات التنظيمية بين هذه الوحدات والأجهزة، بصورة تحول دون التنازع أو التضارب أو التداخل في الاختصاصات أو الازدواجية والتكرار للجهد.

٢ ـ إيجاد مناخ تنظيمي ملائم يشجع روح المبادرة والعمل بروح الفريق والمشاركة والدافعية.

٣ ـ بناء نظام للحوافز قادر على مكافأة المجد ومحاسبة المسيء.

٤ ـ بناء نظام ترقية يأخذ بعين الاعتبار الأقدمية والدورات التدريبية.

٥ ـ توفير الإمكانات المادية المناسبة لعمل ضابط الأمن.

٦ ـ بناء نظام توصيف وتصنيف الوظائف، بما يكفل تناسب قدرات ومهارات شاغلي هذه الوظائف مع ما تحتاج إليه هذه الوظائف من متطلبات التأهيل والخبرة.

٧ ـ إيجاد نظام يشجع الفتيات على الالتحاق بالأجهزة الأمنية الفلسطينية.

٨ ـ زيادة إمكانية التدريب بالاعتماد على الخبراء المحليين.

# المراجــع

## المراجع العربية


ـ ابن منظور (٢٠٠٠م). لسان العرب، ط١نج١٤، بيروت:دار صادر.

ـ بخيت، حسين محمد (١٩٩٤م). الانتماء للمدرسة وعلاقته ببعض الضوابط النفسية لدى أطفال المرحلة الابتدائية، رسالة دكتوراة غير منشورة، القاهرة، جامعة عين شمس، ومعهد الدراسات العليا للطفولة.

ـ أبو سمرة،محمود وآخرون (٢٠٠٧م). قياس واقع الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس وبيت لحم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، م٨، ع٢.

ـ حمايل،حسين (٢٠٠٨م) المشاركة في صنع القرار وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة القدس المفتوحة.جامعة القدس. (رسالة ماجستير غير منشورة).

ـ الدردير،أحمد (٢٠٠٤م). دراسات معاصرة في علم النفس التربوي،ج٢،ط١،القاهرة، عالم الكتب.

ـ سلامة، انتصار محمد طه (٢٠٠٣م). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. جامعة النجاح، نابلس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

ـ الشبيني، هانم إبراهيم (١٩٩٢م). الانتماء والقيم، دراسة مقارنة لمجموعات من المراهقين في مجموعات مختلفة. رسالة دكتوراة غير منشورة، القاهرة، جامعة عين شمس، ومعهد الدراسات العليا للطفولة.

ـ الطاهر، يوسف محمد (١٩٩٨م). المشاركة في صنع القرار التربوي كواقع ومتطلبات في المدارس الحكومية في مدارس رام الله والبيرة وأثره على الأبناء، جامعة بيرزيت، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

- طناش، سلامة (١٩٩٠م). «الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية». مجلة دراسات الجامعة الأردنية، (١٧) ص ٢٢٩ - ٢٤٩.

- الطوخي، عربي عبد العزيز (١٩٩٩م). دور مجلات الأطفال في التنشئة السياسية، رسالة دكتوراة غير منشورة، القاهرة، جامعة عين شمس، ومعهد الدراسات العليا للطفولة.

- عورتاني، مأمون عبد القادر (٢٠٠٣م). العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

- فريدريك، رولاند وارلوند ليتهولد (٢٠٠٧م). المدخل إلى إصلاح القطاع الأمني، معهد جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة: جنيف ورام الله، ص ١٥ .

- القريوتي، محمد قاسم (١٩٩٧م). السلوك التنظيمي - دراسة السلوك القروي والجماعي في المنظمات الإدارية، عمان، الأردن.

- اللوزي، موسى (١٩٩٠م). التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر، عمان.

- المدهون، موسى؛ والجزراوي، إبراهيم (١٩٨٥م). تحليل السلوك التنظيمي سيكولوجيا إدارة العاملين والجمهور، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الأردن.

- المعاني، أيمن عودة (١٩٩٠م). أثر الولاء التنظيمي على الإبداع الإداري لدى المديرين في الوزارات الأردنية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة).

ـــــــــــــــ (١٩٩٦م). الولاء التنظيمي: سلوك منضبط وإنجاز مبدع، مركز أحمد ياسين، عمان.

- المعشر، زياد (٢٠٠٣م). «قياس وتحليل الولاء التنظيمي وضغوط العمل في الإدارات الحكومية في محافظات الشمال في الأردن - دراسة ميدانية تحليلية» مجلة دراسات، (٣٠)، (١).

## المراجع الأجنبية

Anchanchi, King Chan, (1986):"Communication, job satisfaction & organizational at business college faculty", dissertation Abstract International.Vol.46. No.12.P P 3774.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational commitment: this socialization of managers in work organization, Administration Science Quarterly, Num19 (4), 533 – 546.

Davis, Keith & Newstorm, John, (1985). Human behavior at work: Organizational behavior, 7th, ed. Mc Graow – Hill Book Company, New York.

Friedman, L.A, (1991), High and low burn out school culture aspects of teacher burn out. Jo of educational research, 84 (6), 325 – 332.

Jauch, L. R, glueck, W.F, & Osborn, R.N. (1978). Organizational loyalty, Professional commitment & Academic research productivity, Academy of management Jo, 21, (1), 84 – 92.

Morris, J & J., Sherman, (1981), Generalize ability of an organizational commitment model, Academy of management, Jo, 24: 512 – 525.

Porter, L. Steers, R, Mowday, R & Boulian, P. (1974), Organizational commitment, Job satisfaction & Turnover. Among Psychiatric Technicians. Jo of Applied Psychology, P 59.

Reyes, Pedro, Imber Michael (1992). Teachers perceptions of the Fairness of their work & their commitment, Job satisfaction & morale implications for teacher evaluation, Jo of personal examination in education, V5, n 3 p. 291 – 302.

HYPERLINK "http://www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/3116803" www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/3116803

Rozenholtz, S. (1990). Work place conditions that affect teacher quality & commitment: Teacher induction programs. The elementary school Jo, 89, (4), 421 – 439/

Steers, R., M., (1977). Antecedents & outcomes of Organizational commitment to organization, Administrative Sciences Quarterly, 22: 143 – 150

Wittenberg, C. (2003). Organizational Commitment: The Inter play of Commutation Relationship Satisfaction & Boundary- Spanning Activity.

Woodleith, K & Jant zi, D, (1994). Transformational leadership & teacher's commitment to change. In Richard sager & Bruce G. Barnett (eds) the principal a transformed leader, California Corwing, Press, Inc.

# بناء قاعدة بيانات دولية لمكافحة الإرهاب:
# مشروع مقترح

اللواء د. حسن بن أحمد الشهري[*]

## مقدمـــــة

**بعد** الحـادي عشر من سـبتمبر عـام ٢٠٠١م تفجرت موجـة عارمة من الإرهاب الدولي لم تقتصر على اسـتهداف الدول الغربية، بل تعدتها لتطال أيضًا الدول العربيـة والإسـلامية بحيث بات من الممكن القـول إن هناك عولمة للإرهاب أسوة بالعولمة الاقتصادية التي ظهرت ملامحها في بداية التسعينيات مع سقوط جدار برلين وتفكك جمهوريات الاتحاد السوفيتي وتقهقر الايديولوجية الاشتراكية بالمفهوم الشيوعي[١].

تلا ذلك انقسام عميق في المجتمع الدولي حول تعريف الإرهاب الدولي، فعلى الرغم من أن الأفعال الإرهابية تشمل تهديدًا لأمن وسلامة واستقرار المجتمع الدولي واستفزازًا خطيرًا لمشاعر الإنسانية والضمير العالمي وعاملًا من عوامل التوتر في العلاقات الدولية مما يجعل من الضروري اعتبار هذه الأفعال بمثابة جرائم دولية ضد أمن وسلامة البشرية إلا أنه ما زال هناك تباين شديد في وجهات النظر بين أعضاء المجتمع الدولي حول تعريف المقصـود بمصطلـح الإرهاب الدولي . ولم تحرز أي تقدم نحـو تعريف الإرهاب الدولي أو التوصـل إلى اتفاق بشـأن كيفية مواجهة الأعمال الإرهابيـة ومكافحتها فقد تضمنت قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة ذات الصلة عبارات عامة لا يمكن بموجبها التوصل إلى صيغة مشتركة لتوحيد الإجراءات التي يجب اتخاذها في مواجهة الإرهاب ولعل ذلك يرجع إلى التباين الشديد في وجهات نظر الدول فيما يتعلق بالجوانب القانونية للإرهاب الدولي وعدم اتفاقها على العناصر المكونة لتلك الجريمة[٦].

---

(*) وكيل مركز الدراسات والبحوث بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

ورغـم الدعـوات المتكـررة التي صـدرت من معظـم العـواصم العالميـة ورغـم أن الإرهـاب بـات يهـدد كل القـوى الكونيـة دون اسـتثناء فـإن أي مؤتمر جـدي لمكافحة الإرهـاب على المسـتوى الـدولي لم ينجح في الالتئام لأن عواصـم صناعة القرار في العالم أغرقت نفسها عن عمد في لعبة المفاهيم بحيث مزجت ما بين المقاومة وما بين الإرهاب رغم أن الفارق بينهما واضح ولا يحتاج لكثير من الدلائل أو من البراهين. وانطلاقا من هذه الحقائق ، وحرصا من المملكة العربية السعودية على ضرورة تضافر الجهودالدولية للتصـدى للإرهـاب واقتلاعـه من جذوره ومنع أسـباب اسـتفحاله وتجفيـف مصادر تمويله ، دعت إلى عقد مؤتمر دولي لمكافحة الإرهاب، تعزيزا للمساعي الدؤوبة لمواجهة الإرهاب عبر بلورة جهود واسعة النطاق تشمل العديد من الدول المتضررة منه وتبادل الآراء والخـبرات والتجارب ، والخروج بالتوصيات والمقترحات المناسـبة لمواجهة هذه الآفة الخطيرة . وقد تقدمت المملكة العربية السعودية بقائمة لتوصياتها الأولية المقترحة خلال المؤتمر، كان أهمها: «إنشـاء مركز دولي لتطوير آليات تبادل المعلومات والخبرات بـين الـدول في مجال مكافحة الإرهـاب، ولربط المراكز الوطنيـة المختصة بقاعدة بيانات يمكن تحديثها باستمرار، ذلك أن مكافحة الإرهاب هي مسؤولية مشتركة تتطلب أعلى درجات التنسيق والتعاون بين الدول والاستعداد الكامل لتبادل المعلومات الاستخباراتية والأمنية بأسرع ما يمكن بين الأجهزة المختصة عبر وسائل آمنة»[١٥].

وتتشـابه هـذه التوصية بشـكل كبير مع التوصيـات التي اقترحها وفـد الإنتربول خـلال المؤتمر بشـأن توصل المجتمع الدولي إلى أفضل السـبل الممكنـة لتبادل المعلومات بشأن الإرهابيين وتنظيماتهم بأكبر قدر ممكن من التفاصيل وعلى نحو يتيح للدول تعقب تحركاتهم فور حدوثها، وكذلك بشأن تبادل معلومات معيارية حول الجوازات ووثائق السـفر المفقـودة والمـزورة. كما اقترح عدد مـن الوفود أن هناك حاجة لمراكـز إقليمية إلى جانب المركز الدولي المقترح وأنه يمكن ربط المراكز الإقليمية بمركز موحد افتراضي عبر تقنيات اتصال آمنة، في حين اقترحت وفود أخرى تلبية حاجات تبادل برامج التدريب والتنظيـم والتقنيـات بين أجهزة مكافحة الإرهاب، وتبادل الخبرات بشـأن التشريعات الملائمة وتقوية مؤسسات إنفاذ القانون مع الحفاظ على حقوق الإنسان وحكم القانون. وأخيراً أشـارت بعض الوفود إلى أن المركز الدولي المقترح يمكنه تسـهيل تبادل الخبرات

بشأن توعية المعلمين والإعلاميين بمخاطر الإرهاب وضرورة محاربته. وبخلاف تصور العديد من الكتاب والباحثين في مجال الجريمة الإرهابية فان ظاهرة انتشار قواعد البيانات المتخصصة في الحوادث الإرهابية آخذة في الازدياد في الكثير من دول العالم. ولعل أبرز العوائق التي تواجه الحد من انتشار هذه الجريمة ضعف التعاون الدولي لمواجهة هذه الجرائم والاكتفاء فيما يتعلق بالمعلومات بمبادرات وطنيه محلية . يقتصر أثرها في داخل حدودها. ولأهمية هذا الموضوع والحاجه الى معرفة امكانية إنشاء قاعدة بيانات متخصصة في الحوادث الإرهابية على المستوى الدولي. فقد تم اعداد هذا البحث الذي سيلقي الضوء على قواعد البيانات الوطنية الحالية المتعلقة بالجرائم الإرهابية وابراز قصورها . وضعف تبادل المعلومات بينها ومن ثم الخروج بمقترح البحث الذي سنأتي على ذكره في سياق هذا البحث.

## مشكلة البحث

ضمنت العديد من الدراسات والأبحاث والمقالات الحديث عن نجاح العديد من دول العالم و بعض المؤسسات الأكاديمية والخاصة في إنشاء قواعد بيانات خاصة بمكافحة الإرهاب تحتوي على معلومات مهمة للغاية بالنسبة لأجهزة إنفاذ القانون الوطنية الملقى على عاتقها مكافحة الإرهاب الدولي . هذه القواعد أنشئت بشكل مستقل وبدون تنسيق مع غيرها من القواعد .بل إن بعضها لم يأخذ في الاعتبار عند التصميم مدى أهليتها للربط مستقبلا مع غيرها من قواعد البيانات . إن عدم اتصال قواعد البيانات هذه مع بعضها البعض يقلل من فائدتها لتنحصر فقط في محيطها . ولخصوصية الجريمة الإرهابية وتميزها عن غيرها من الجرائم فإن الحاجة لايجاد قواعد بيانات متخصصة في الحوادث الإرهابية كان أمرا ملحا، بل ضروريا. إلا أنه برز وبشكل واضح قصور هذه القواعد باعتبارها محلية غير مرتبطة بقواعد مماثلة خارج حدودها وبرزت الحاجة لإنشاء قاعدة بيانات دولية تواكب تطور هذه الجريمة وتتناسب مع طبيعتها وتحيط بكافة أبعادها . لذا يسعى الباحث الى طرح مشروع مقترح إنشاء هذه القاعدة تحت مظلة المركز الدولي لمكافحة الإرهاب المقترح . بحيث تخصص له الموارد البشرية والمالية بما يتناسب وأهمية وتفاصيل المشروع .

ومن هذا المنطلق يتبلور السؤال الرئيس للبحث :

**ما هي متطلبات بناء قاعدة معلومات دولية لمكافحة الإرهاب؟**

للإجابة عن التساؤل الرئيس لابد من الاجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

١ ـ ماهي قواعد البيانات المتخصصة في الحوادث الإرهابية الحالية؟

٢ ـ ماهي متطلبات توحيد هذه القواعد لإنشاء قاعدة دولية موحدة؟

## أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مايلي:

١ ـ إلقاء الضوء على قواعد البيانات الحالية وإبراز القصور التاتج من عدم توحيدها.

٢ ـ إلقاء الضوء على متطلبات إنشاء قاعدة بيانات دولية موحدة متخصصة في الحوادث الإرهابية.

## أهمية البحث

إن مكافحة الإرهاب تعد مسؤولية مشتركة تتطلب أعلى درجات التعاون والتنسيق بين الدول والاستعداد الكامل لتبادل المعلومات الاستخباراتية والأمنية بأسرع ما يمكن بين الأجهزة المعنية وعبر وسائل آمنة. وضرورة وجود مركز أو هيئة دولية لتبادل المعلومات والخبرات بين الدول في مجال مكافحة الإرهاب ولربط المراكز الوطنية عبر قاعدة بيانات موحدة يمكن تحديثها باستمرار وتتيح تبادل المعلومات المطلوبة بالوقت المناسب.ويعمل كذلك على إيجاد وسائل مشتركة آمنة للتبادل الطوعي للمعلومات المتعلقة بالإرهابيين والمجموعات الإرهابية بأكبر تفصيل ممكن وعلى نحو يدعم جهداً تعاونياً لتعقب تحركاتهم بشكل فوري وللمساعدة على اعتراض تحركاتهم وعملياتهم. وتسهيل تبادل المعلومات المعيارية حول الجوازات ووثائق السفر المفقودة والمزورة، وتطوير قواعد بيانات يمكن البحث المشترك فيها بسرعة، والتنسيق مع المراكز الإقليمية

والدولية المختصة لإيجاد شبكة من الروابط عبر وسائل اتصال آمنة تشكل بمجموعها مركزاً افتراضياً. و تحقيق تبادل للمعلومات حول سبل تطوير الأساليب والتدريبات والتشريعات والتقنيات والتنظيمات والأنشطة التي من شأنها تدعيم القدرات الوطنية في مجال مكافحة الإرهاب وتنفيذ المعاهدات الدولية ذات الصلة وتقوية مؤسسات إنفاذ القانون مع الحفاظ على حقوق الإنسان وحكم القانون(١١).

كما أن الامم المتحدة في مواجهتها للإرهاب وفي الإطار الاستراتيجي نصت خطة العمل في قرار الجمعية العامة ( A/RES/60/288 ) في المادة الثانية إلى دعوة منظومة الأمم المتحدة إلى القيام، جنبا إلى جنب مع الدول الأعضاء، بإنشاء قاعدة بيانات شاملة واحدة بشأن الحوادث ذات الصلة بالإرهاب كما دعت في قرارها رقم (AG-2008-RES-06) إلى تعيين ضابط اتصال لدمج الجهود ليكون بمثابة نقطة اتصال بين الأمانة العامة والبلدان الأعضاء فيما يتعلق بالمسائل المتصلة بالإرهاب(٢٧). وقد جاء في الفقره ٣٦ من التقرير النهائي للمؤتمر الدولي لمكافحة الإرهاب المنعقد في الرياض في الفتره ٥-٨ فبراير ٢٠٠٥م: تأييد دعوة صاحب السمو الملكي الأمير عبدالله بن عبدالعزيز ولي عهد المملكة العربية السعودية آنذاك ـ خادم الحرمين الشريفين حاليا ـ لإنشاء مركز دولي لمكافحة الإرهاب. الذي سوف يضطلع من بين أمور أخرى بتنمية آلية لتبادل المعلومات والخبرات بين الدول في مجال مكافحة الإرهاب . وربط المراكز الوطنيه لمكافحة الإرهاب من أجل مكافحة الإرهاب. مع وجود قاعدة بيانات كفيلة بالاستكمال السريع للمعلومات الممكنة مع الاخذ في الاعتبار بأن مكافحة الإرهاب تعتبر بمثابة جهد جماعي يتطلب أقصى درجة من التعاون والتنسيق بين الدول والاستعداد الكامل لتبادل المعلومات الأمنية والاستخباراتية على الفور بين الأجهزة المتخصصة من خلال معدات أمنة(٢٥).

مما تقدم وعلى حد علم الباحث فإنه لايوجد قاعدة بيانات دولية متخصصة في الحوادث الإرهابية وإن وجود قاعدة بيانات شاملة وموحدة تضم جميع قواعد البيانات المتخصصة في كل مايتعلق بالإرهاب لتبادل المعلومات والخبرات بين أعضاء هيئة الأمم المتحدة تمارس عملها تحت مظلة الأمم المتحدة من خلال المركز الدولي لمكافحة الإرهاب المقترح أصبحت ضرورة ملحة لمواجهة هذه الجريمة الدولية التي ليس لها حدود ولا وطن أو دين وهو ما سيتم إيضاحه من خلال هذا البحث.

## منهجية البحث

المنهـج الوصفـي التحليلي الذي يقوم على التحليـل والمقارنة، حيث يصف قواعد البيانات كما جاءت ومن ثم يتم التحليل والمقارنة والاستنتاج ومن ثم الوصول للنموذج المقترح.

## الإطار النظري

### مصطلحات الدراسة

قواعد البيانات: هي مجموعة من عناصر البيانات المنطقية المرتبطة مع بعضها البعض بعلاقة رياضية. تخزن في أجهزة الحواسيب على نحو منظم. حيث يقوم برنامج حاسوب يسمى محرك قاعدة البيانات بتسهيل التعامل معها والبحث ضمن هذه البيانات وإمكانية الإضافة والتعديل عليها.

الإرهاب في اللغة: خاف وفزع. ارهب فلانا . رهبه واسترهبه . اخافه وفزعه. أما معنى الإرهاب في اللغات الأخرى فإنه لايبعد عن معناه اللغوي في اللغة العربية. ففي اللغـة الانجليزيـة كلمة Terrorism تعني الإرهاب وهي مشـتقة مـن كلمة Terror أي التخويف واستعمال العنف لتحقيق أغراض مختلفة(١٥).

الإرهاب في الاصطلاح : عرف علماء المسلمين المعاصرين الإرهاب بأنه العدوان الذي يمارسه أفراد أو جماعات أو دول. بغيا على الإنسان في دينه ودمه وماله وعقله بغير حـق وكل مايتصـل بصور الحرابة وإخافة السـبيل وقطع الطريـق. وكل فعل من أفعال العنف او التهديد. ويقع تنفيذا لمشروع اجرامي فردي أو جماعي. ويهدف إلى إلقاء الرعب بين الناس او ترويعهم بايذائهم أو تعريض حياتهم أو حريتهم أو أموالهم للخطر. ومن صنوفه إلحاق الضرر بالبيئة أو بأحد المرافق والأملاك العامة أو الخاصة أو تعريض أحد الموارد الوطنية أو الطبيعية للخطر(٢).

تعريف الجمعية العامة للامم المتحدة للإرهاب: أعمال العنف الخطيرة التي تصدر من فرد أو جماعة بقصد تهديد الأشـخاص أو التسـبب في إصابتهم أو موتهم. سواء كان

يعمل بمفرده أو بالاشـتراك مع آخرين ويوجه ضد الاشـخاص أو المنظمات أو المواقع السكنية أو الحكومية أو الدبلوماسية أو وسائل النقل والمواصلات. بهدف إفساد علاقة الـود والصداقـة بين الـدول اوبين مواطني الـدول المختلفة أو ابتـزاز او تنازلات معينة مـن الـدول في أي صـورة كانت. لذلك فـإن التآمر على ارتكاب او محاولـة ارتكاب او الاشـتراك في الارتـكاب أو التحريض عـلى ارتكاب الجرائم يشـكل جريمة من جرائم الإرهاب الدولي.

## الإطار النظري والأعمال السابقة

### قواعد معلومات حالية متخصصة في الإرهاب

مـن الواضح أن قواعـد البيانات في مكافحة الإرهاب عديـدة ومتنوعة. ومقترح الباحـث هـذا لا يقلل من قيمتها وما تقدمه لمجتمعها المحلي بل يؤكد أن هناك محاولات جدية في هذا المجال تركز أغلبها في أمريكا الشمالية وأوروبا واستراليا. وفي هذا الإطار سـنورد عـدداً مـن التجارب الرائدة لقواعـد بيانات حالية من بينها أكـبر قاعدة بيانات متخصصة في بيانات العمليات الإرهابية حسب علم الباحث أقيمت في جامعة ميريلاند بالولايات المتحدة الأمريكية.

**أولا: قواعد بيانات متخصصة في مجال الحوادث الإرهابية في أوروبا، واستراليا**

**ألمانيا**

أقر مجلس الوزراء بألمانيا إنشـاء قاعدة بيانات مكافحة الإرهاب تحتوي اسـماء كل مـن يثبـت تورطه في عمليات إرهابية داخل أوخارج ألمانيا. تسـتخدم من قبل الأجهزة الألمانية الأمنية كقاعدة بيانات مشتركة . وتتكون هذه القاعدة من جزأين :

الجزء الأول: يحوي معلومات عن اشـخاص مشـتبه بعلاقتهم بالإرهاب وهي مفتوحة لجميع أجهزة الأمن الألمانية ومعلوماتها محدودة.

الجزء الثاني: ويحوي معلومات أكثر عن الاشـخاص المشـتبه بهم تشمل التلفون والبريد الإلكتروني والديانة والسفر والمعلومات البنكية والعلاقات بمنظمات إرهابية. وهذه القاعدة غير مفتوحة واستخدامها يتم بطلب رسمي[١٢].

**أستراليا**

أنشأت الحكومة الأسترالية قاعدة بيانات تحتوي بيانات باسماء متورطين في عمليات إرهابية . مع نشر صورهم وتفاصيل الحادثة الإرهابية وحملتها على شبكة الإنترنت ليسهل الاطلاع على من تراهم ضالعين في عمليات إرهابية(١٧).

**بريطانيا**

**قاعـدة بيانات الأخ الكبير للتلفـون والبريد الإلكتروني (Big brother database for phone and e-mails)**

تخطـط الحكومـة البريطانية في إجراء يحد من العمليات الإرهابية الى إنشـاء قاعدة بيانـات ضخمـة تشـمل تدوين جميـع المكالمـات التلفونيـة والرسـائل الإلكترونية. يتم الاحتفـاظ بهذه المعلومات لمـدة عام كامل وبإمكان أجهزة الأمن المختصة اسـتخدامها عند موافقة المحاكم(١٣).

**قاعدة بيانات مشتركة مقترحة**

تخطط كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا في إنشاء قاعدة بيانات دولية متخصصة في مجالات الإرهاب. ومن المتوقع انضمام كندا وأستراليا ونيوزيلاندا للمشاركة في هذا المشروع الخاص بمكافحة الإرهاب. هذه القاعدة المقترحة في طور التصميم وعند اكتمالها سوف تحتوي على معلومات بأخطر الإرهابيين والحوادث الإرهابية في كافة أنحاء العالم. وستوفر البحث الآني لكافة الدول الأعضاء(٢١).

**ثانيـا : قواعـد البيانات التي انشـئت بالولايـات المتحدة الأمريكيـة والخاصة بالحوادث الإرهابية**

**قاعدة معلومات مونتريه للإرهاب (Monterey Terrorism Database)**

قاعـدة بيانات تحتوي أسـماء أشـخاص وجماعات ومنظمات متورطـة في عمليات إرهابية. تستخدم فقط من قبل الموظفين الحكوميين المحليين والفدراليين وأفراد القوات المسلحة في الولايات المتحدة الأمريكية(١٢).

**قاعدة المعرفة للعمليات الإرهابية ( Terrorism Knowledge Base)**

أنشـئت في عـام ٢٠٠٤م، وتخصصـت في تسـجيل الحوادث الإرهابيـة . جماعات وقيادات وقضايا إرهابية . تحتوي على أكثر من ٢٩ ألف حالة إرهابية وملفات لأكثر من ٩٠٠ مجموعة إرهابية وسيرة ذاتية لأكثر من ١٢٠٠ إرهابي. تدعم هذه القاعدة من قبل إدارة الأمن الوطني . تعتبر من القواعد المفتوحة وتشـتهر بابحاثها وتحليلاتها الشـامله . وتستقي معلوماتها من الحوادث الدولية ومن القضايا الإرهابية المحالة للقضاء. كما ان هذه القاعدة تفاعلية على الشبكة العالميه ويستطيع المستخدم استعمال خصائصها للحصول على إحصائيات وجداول وبيانات عن كل عملية إرهابية. يدير هذه القاعدة مركز متابعة الحـوادث الإرهابيـة حول العالم التابع للمركز الوطنـي لمكافحة الإرهاب بوزارة الأمن الداخلي في الولايات المتحدة الأمريكية[١١].

**قاعـدة بيانات رانـد العالميه للحوادث الإرهابيـة( The Rand-Mipt Terrorism incident Database)**

انشئت في العام ١٩٧٢ . وتحتوي معلومات عن عمليات إرهابية حدثت في جميع أنحاء العالم وتتكون من قاعدتين للمعلومات : الاولى تحتوي معلومات حوادث إرهابية عالميه حدثت في الفتره بين ١٩٦٨ـ ١٩٩٧م، وكذلك أسـلحة الدمار الشـامل DMW وتعد من أكبر قواعد المعلومات المفتوحة في العالم . يرصد في هذه القاعدة كل من يشتبه في محاولته حيازة أو تملك أسـلحة دمار شـامل سـواء كان ذلك فردا أو جماعة أو منظمة أو دولـة . تتـزود بالمعلومات من مصادر مختلفة كالمؤتمرات والندوات ومراكز الأبحاث والتقاريـر الحكومية ومواقع الإنترنت. يسـتخدم في هذه القاعـدة عدد من اللغات منها العربيـة والصينيـة والإنجليزيـة والفارسـية والفرنسـية والألمانية والكورية والروسـية والإسبانية. والثانيه تحتوي معلومات حوادث إرهابية محلية وعالمية حدثت في الفترة بين ١٩٩٨ وحتـى الوقـت الحـاضر . رصدت هذه القاعدة أكثر مـن ٣٦ ألف حالة إرهابية موثقة توثيقا كاملا [١٩].

**قاعدة هوية وبيئة الإرهاب ( Terrorist Identities Datamart Environment TIDE)**

أنشئت في عام ٢٠٠٤ م، وتتبع مركز مكافحة الإرهاب الوطني الأمريكي . وتضم

أكثر من ٥٦٤ الف اسم حتى عام ٢٠٠٩م، يسجل في هذه القاعدة أسماء كل من يعرف أويشتبه في ضلوعه في أي نشاط إرهابي. وتتسبب هذه القاعدة في تأخير عدد كبير من المسافرين في المطارات لتطابق أو تشابه أسمائهم مع أسماء سبق وضعها على لوائح المنع من السفر بالطائرات . وتتلقى أجهزة الأمن والمخابرات الأمريكية ما بين ١٠٠٠ الى ١٥٠٠ اسم تم تسجيلهم في هذه القاعدة (١٦).

**قاعدة بيانات السمات الإرهابية العالميه : (The International Terrorism A - tributes of Terrorist Events Database)**

تحتوي على أكثر من ١٢٠٠٠ حادثة إرهابية عالمية. وتعتبر من القواعد الضخمة والمفتوحة للأبحاث وتتكون هذه القاعدة من أربعة أقسام .يحتوي القسم الأول ملفات الحدث الإرهابي ونوعه ومكانه واسم المنفذ للعمليه وأعداد الضحايا. أما القسم الثاني والثالث فيحتوي على حوادث الرهائن والمحتجزين وما آل إليه مصيرهم . أما القسم الرابع فيحتوي على الحوادث الإرهابية الجوية(١٥).

**قاعدة بيانات الإرهاب العالمية: (Global Terrorism Database)**

انشئت هذه القاعدة في عام ٢٠٠١م، عندما حصل الباحثون في جامعة مريلاند على قاعدة بيانات ضخمه سبق جمعها بواسطة (The Pinkerton Global Intelligence Services ) الذي قام بين العامين ١٩٧٠ ـ١٩٩٧م، هو ومجموعة من متقاعدي القوات الجوية برصد وتسجيل جميع الحوادث الإرهابية في جميع انحاء العالم دون استثناء.

وقد أنهى فريق جامعة مريلاند بناء القاعدة في عام ٢٠٠٧ م . بعد أن تلقى دعما من ادارة الأمن الوطني وبصدد توحيد القاعدتين GTD1. GTD2 التي تم إنشائها في فترتين مختلفتين . في هذه القاعدة تحتوي كل معلومه على نوعها ومكان وتاريخ وقوعها وطبيعة الهدف وعدد الضحايا والمجرمين عند توفر أسمائهم.. تتبع هذه القاعدة للمركز الوطني لدراسة الإرهاب (TRATS) .

**خصائص القاعدة:**

- تحتوي على أكثر من ٨٠٠٠٠ هجوم إرهابي .
- تحتـوي كل معلومـه على نوعها ووقت حدوثها وعـدد القتلى . والمجموعة المتبنية للهجوم .
- تحتـوي عـلى معلومـات لأكثر مـن ٢٧٠٠٠ تفجـير.و ١٣٠٠٠ اغتيال و٢٨٠٠ اختطاف.
- يعمل في جمع المعلومات ما يقارب من ٧٥ مختصاً .
- تخضع معلومات هذه القاعدة لرقابة ١٢ باحثاً متخصصاً .
- جمعت معلومات القاعدة من أكثر من ٢٠٠٠٠٠٠ مقال موثق . وأكثر من ٢٥٠٠ مصدر .
- تضـع القاعـدة معلوماتها في تـصرف موظفي ووكالات الحكومـة في أي وقت . وتسـمح للباحثين بعد سـنه من جمعها وعلى حد علم الباحث تعد أكبر وأشـمل قاعدة متخصصة في القواعد الإرهابية(٢٢).

**التحليل**

بدراسة قواعد البيانات السابقة والمتخصصة في رصد وتسجيل الحوادث والهجمات الإرهابية . اتضح أنها جميعا بدأت بمجهودات ومبادرات خاصة . أغلب هذه المبادرات نشـأت في أحضان الجامعات والمراكز البحثية .و قام عدد من دول العالم بدعم مثل هذه الجامعـات والمراكـز البحثية . وبما أن كل قاعدة صممت عـلى انفراد . آخذة في الاعتبار الاحتياجـات والمتطلبات الوطنية فإن فؤائدها محليـة لم تعكس طبيعة الجريمة الإرهابية التي تتمتع بخاصية مهمة . هي أن لادين ولاحدود ولاوطن لهذه الجريمة. نشأت هذه القواعد منفصلة وغير مترابطة وجمعت معلوماتها من مصادر متنوعة وصممت أنظمتها الفنية بطرق مختلفة واتضح الاختلاف الشاسع بينها وفيما يلي أبرز القصور التي ظهرت في هذه القواعد التي يرى الباحث أن تلافيها يتطلب العلم بها وإيجاد نظام بديل يحتوي كل هذه الجهود ويعتبرها أساسا وبنية تحتية لهذا البديل . فقاعدة البيانات الإرهابية الأسترالية

تم تصميمها في أستراليا وتحميلها على الشبكة العالمية للانترنت وتحتوي صوراً ومعلومات عن بعض المتورطين في عمليات وهجمات إرهابية. سمح للجميع بالاطلاع للعلم والمعرفة وأخذ الحيطة والحذر وكذلك مساعدة السلطات المختصة بتقديم أي معلومات تساعد في محاربة هذه الظاهرة. تخدم هذه القاعدة المجتمع الاسترالي وتحد من تنقلات هؤلاء الإرهابيين . من بين من سيطلع على معلومات هذه القواعد المجرمون أنفسهم . مما يتيح لهم المجال في التنكر وتغيير أشكالهم ومواصلة أعمالهم الإجرامية. اما قاعدة البيانات الإرهابية الألمانية فقد اعترضت الحكومة الألمانية عوائق عديدة عند محاولتها تنفيذ قرار مجلس وزرائها بإنشاء قاعدة بيانات متخصصة في الحوادث الإرهابية. وذلك لخلفيتها التاريخية في الحرب العالمية الثانية والمطالبة باستبعاد ديانة متورطي الجرائم الإرهابية المزمع إدخالها في هذه القواعد. الخروج من هذه المعضلة الاتفاق الدولي الملزم للجميع.

اما قاعدة المعلومات البريطانية Big Brother فتعتبر هذه القاعدة من أضخم وأكبر القواعد التي صممت لمحاربة الإرهاب . ستقوم بتسجيل كل مكالمة تلفونية وبريد إلكتروني من والى بريطانيا. تحتوي معلومات غير محددة تجمع بين المجرم وغيره. هذا الكم الهائل من المعلومات يفوق قدرة أي منظمة تدير مثل هذا النظام الذي تكثر أخطاؤه عند الضياع والسرقة المتوقعة في مثل هذه الانظمة. مثل هذه القواعد تثير الكثير من التساؤلات كتحول المجتمع إلى مجتمع إستخباراتي وانتهاك الحقوق الشخصية والجمع بين معلومات المجرمين مع غيرهم من الابرياء.

تسري هذه العيوب على القواعد الإرهابية الأمريكية فعلى سبيل المثال قاعدة منترية للحوادث الإرهابية (Monterey Terrorism Database) فقدخصصت هذه القاعدة للموظفين المختصين الحكوميين وأفراد القوات المسلحه فقط. ومثلها تماما قاعدة بيانات متغيرات إرهابية عالمية (Iterate ) فتستخدم هذه القاعدة بكثافة من قبل الباحثين في مجالات الإرهاب . اما قاعدة راند الإرهابية(Mipt-Rand Database Rand) فإن مصطلح الإرهاب في هذه القاعدة مفتوح. ويتم التعامل مع هذا المصطلح بطرق مختلفة .فيعرف العمل الإرهابي بطبيعة العمل وليس بشخصية المجرم[٦]. ومع أن الجرائم الإرهابية تعتبر جرائم في حد ذاتها ونتاج أعمال مجرمين إرهابيين . فقاعدة راند مثلا تعتبر جرائم الثوار

الكولومبيين ضد المدنيين إرهابا . ولاتعتبر المتاجرة ونقل المخدرات عند ارتكابها من قبل هؤلاء الثور جرائم إرهابية. كما أنها لاتفرق بين أعمال المقاومة المشروعة والأعمال الإرهابية[٧]. تلي هذه القاعدة قاعدة الإرهاب الدولية ( Global Terrorist Database ).

يقول قيري لا فري (Gary LaFree)مدير قاعدة البيانات الدولية التابعه للمركز الوطني لمكافحة الإرهاب بجامعة ميريلاند بالولايات المتحدة الأمريكية في معرض نقده لقواعد البيانات الإرهابية المفتوحة إن هناك عيوبا تشترك فيها جميع قواعد البيانات الإرهابية الكبرى المفتوحة لخصها في ثلاثة عيوب هي:

أولا: اعتمدت في جمع معلوماتها من مصادر اخبارية ككبريات الصحف والمجلات والمحطات الاخبارية. والتي يحتمل انحياز البعض منها مما يفقدها المصداقية. بالاضافة الى أن هناك العديد من الحوادث الإرهابية التي حدثت ولم تغط من قبل هذه المصادر . وينتج عن ذلك عدم رصد مثل هذه الحوادث . ويضيف أنه لايوجد مقياس لمصداقية هذه المصادر.

ثانيا: هناك نقص معلومات لبعض القضايا المهمة المتعلقة بالإرهاب كما أورده شميد[٧] في حقيقة أن هناك ندرة في معلومات عدد من المنظمات الإرهابية. وكذلك إرهاب الدولة ضد مواطنيها. ويستنتج من ذلك الى أنه من المهم الاعتراف أن المعلومات التي جمعت لهذه القواعد تبقى محدودة.

ثالثا: يضيف قيري لا فري (Gary LaFree). في سياق نقده لقواعد البيانات الإرهابية المفتوحة الى احتمال ضياع معلومات هذه القواعد كما حصل لبعض معلومات القاعدة التي يديرها.

مما تقدم فإن الباحث يرى أنه من الممكن مواجهة مثل هذه التحديات باستخدام هذه القواعد كبنية تحتية لخلق نظام أشمل واوسع وموحد أسميته في هذا البحث:

## قاعدة بيانات دولية لمكافحة الإرهاب

ليس هناك شك بأن هذه القاعدة سوف تصمم على أحدث ما وصل إليه العلم الحديث في مجال تقنية المعلومات والاتصالات وقادرة على التعامل مع البيانات النصية

أو الرقمية أو الصورية. ولديها القدرة على استيعاب القواعد الوطنية الحالية. إضافة إلى ذلك لديها القدرة على التعامل مع تقنية الذكاء الاصطناعي وتقنية التنقيب عن المعلومات Data Mining . لقد انشئت قاعدة باستخدام هذه التقنية . فقد أصدر رئيس الولايات المتحدة أوامره بانشائها في عام ٢٠٠٣م. تبدأ بجمع معلوماتها من ملفات الاستخبارات الأمريكية AIC ومن ملفات الاستخبارات الأمريكية الداخلية IBF وملفات وزارات الداخلية والدفاع ومراكز مكافحة الإرهاب.

## خطوات بناء قاعدة البيانات المقترحة

سوف أتحدث في هذا الجزء عن المراحل التي يجب أن تمر بها عملية إنشاء قاعدة البيانات المقترحة وهي رؤية لخطة عمل مشروع قاعدة بيانات دولية مركزية تمارس عملها تحت مظلة الأمم المتحدة من خلال المركز الدولي لمكافحة الإرهاب . وبدون شك لايمكن ايضاح كامل التفاصيل الخاصة بخطة إنشاء القاعدة إلا من خلال تنفيذ العمل حسب النموذج المعد لهذا المشروع وفي مايلي بعض النقاط الرئيسية التي يجب أخذها في الاعتبار عند البدء في الإنشاء:

### متطلبات فنية:

١ ـ حصر جميع قواعد البيانات المتخصصة في هذا المجال .

٢ ـ العمل على تهيئة جميع القواعد وتوافقها .

٣ ـ تحديث جميع القواعد كل على حدة قبل الارتباط.

٤ ـ ربط جميع القواعد عبر شبكة مؤمنة.

يتولى المركز الدولي لمكافحة الإرهاب المقترح إدارتها وتملك حقوق ملكيتها وصيانتها وفروعها الدولية . وضمان استمرارية عملها وتدفق المعلومات بأمان ودون عوائق .

## متطلبات بشرية:

١ ـ فريق من الخبراء في مجال قواعد البيانات المتخصصة في مجال مكافحة الإرهاب لإعداد الخطوة الأولى والخاصة بحصر القواعد الحالية وتصنيفها وتهيئتها للربط بالقاعدة المركزية.

٢ ـ فريق من المستشارين في مجال نظم المعلومات وقواعد المعلومات وخبراء متخصصين في مجال مكافحة الإرهاب.

٣ ـ فريق من الفنيين والباحثين والمساعدين في مجال إدخال النصوص والبيانات والأعمال المكتبية.

٤ ـ فريق من الفنيين في مجال الحاسب ونظم المعلومات والشبكات وأمن المعلومات

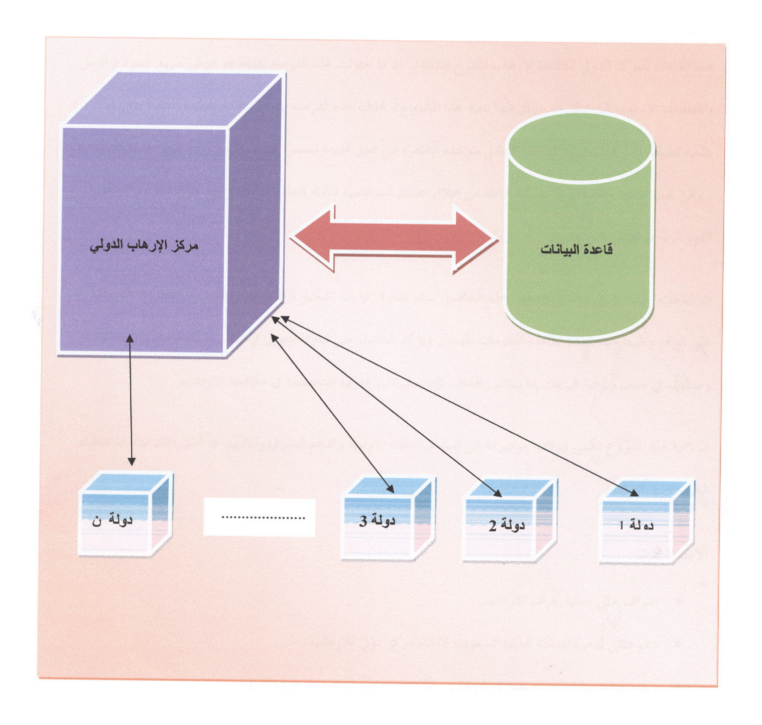
٥ ـ فريق من المبرمجين ومحللي الأنظمة.

٦ ـ فريق من المتخصصين في علوم الاجتماع والتربية والنفس والجريمة.

## الجدول الزمني المقترح

يمكن ان يستغرق المشروع مدة زمنية تتراوح من سنتين الى أربع سنوات حسب الجدول التالي:

| المدة | مخرجاته | طبيعته | نوع العمل | المرحلة |
|---|---|---|---|---|
| ٦ أشهر - سنة | موقع مجهز | مكتبي | تحديد فرق العمل ومهامهم وأماكنهم | الأولى |
| ٦ أشهر - سنة | بيانات | ميداني ومكتبي | حصر القواعد والخبراء والمستشارين والمساعدين والفنيين والمبرمجين والمحللين | الثانية |
| ٦ أشهر - سنة | بيانات | مكتبي | ربط القواعد | الثالثة |
| ٦ أشهر - سنة | بيانات | مكتبي | إدخال البيانات توزيعها على الفروع والبدء في العمل | الرابعة |



## خلاصة البحث

يتضح مما سبق اهمية إنشاء قاعدة بيانات عالمية متخصصة في مجال مكافحة الإرهاب تربط جميع اعضاء هيئة الامم المتحدة . تخضع هذه القاعدة للمركز الدولي لمكافحة الإرهاب المقترح إنشاؤه. إن ما حاولت هذه الدراسة تقديمه هو عرض سريع لنموذج العمل والمتطلبات الأساسية التي يمكن أن ينطلق منها تنفيذ هذا المشروع. تهدف هذه الدراسة ايضا إلى اقناع المهتمين أساسا بتنفيذه كبادرة علمية تطبيقية ذات فوائد مهمة في مجال التعامل مع هذه الظاهرة التي تعتبر تهديدا مستمرا للسلم والأمن والاستقرار لجميع بلدان العالم . والتي يجب إدانتها والتصدي لها بصورة شاملة من خلال اعتماد استراتيجية شاملة فاعلة وموحدة وجهد دولي منظم يركز على الدور الريادي للأمم المتحدة .

إن الباحث لم يدخل في تفاصيل محددة. هذه التفاصيل سيتم التطرق لها بعد تشكيل فرق العمل وتحديد كل المتطلبات التفصيلية بناء على الواقع وطبيعة إنشاء هذه القاعدة المعلوماتية المهمة. ويؤكد الباحث قيام المختصين في النظم بإنشاء قاعدة بيانات متوازنه ومتناسقه في حجم ونوعية البيانات بما يتلاءم وأهداف قاعدة البيانات الدولية المتخصصة في مكافحة الإرهاب.

إن أهمية هذا المشروع تكمن في اهمية موضوعه التي تستحق إعطاءه الأولوية والدعم البشري والمادي. إذا تحقق ذلك فهذا ما هدفت إليه من هذه الدراسة.

## الاستنتاجات:

- اعتراف عالمي بعالمية جرائم الإرهاب.
- دعم عالمي لدعوة المملكة العربية السعودية لإنشاء مركز دولي للإرهاب.
- وجود قواعد بيانات متخصصة في الإرهاب حكومية وخاصة في عدد من دول العالم.
- لايوجد أي تنسيق بين هذه القواعد.
- جمعت أغلب معلوماتها بمجهودات فردية ومن مصادر أغلبها ليس له الطابع الرسمي.

ـ لا يوجـد قاعدة بيانات دولية متخصصـة في الإرهاب متفق عليها بين دول العالم حسب علم الباحث.

## التوصيات:

ـ دعم البحث العلمي في هذا المجال

ـ دعـوة الباحثـين والعلماء والمتخصصين إلى مؤتمر دولي يعتـبر الجريمة الإرهابية . جريمة دولية لادين ولا حدود ولا وطن لها. ويتم التركيز فيه على اقتراح إنشاء قاعـدة بيانـات دولية لمكافحة الإرهاب تحت مظلـة الأمم المتحدة ممثلة في المركز الدولي لمكافحة الإرهاب المقترح.

ـ زيادة التعاون الدولي لمواجهة جرائم الأرهاب.

ـ إدراج المحاور السابقة في الإستراتيجية الامنية العربية .

## الخاتمـــــة

مكافحة الإرهاب تعد مسـؤولية مشتركة تتطلب أعلى درجات التعاون والتنسيق بين الدول والاستعداد الكامل لتبادل المعلومات الاستخبارية والأمنية بأسرع ما يمكن بين الأجهزة المعنية وعبر وسائل آمنة. وضرورة وجود مركز أو هيئة دولية مركزية مهمتها تبادل المعلومات والخبرات بين الدول في مجال مكافحة الإرهاب . ولربط المراكز الوطنية عبر قاعدة بيانات موحدة سـهلة التحديث وإتاحة تبادل المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب. بين هذا البحث أن البنية التحتية لهذه القاعدة متوفرة بوجود العدد المناسب من القواعـد الوطنية المهتمـة بمجال الإرهاب . بين البحث كذلك وجود النية الصادقة من دول العالم في مؤتمرهم الخاص بمكافحة الإرهاب الذي انعقد بالرياض في عام ٢٠٠٥م، وما صدر عنه من توصيات مهمة منها إنشـاء المركز الدولي للإرهاب . إن وجود قاعدة بيانات تتخصص في مجال مكافحة الإرهاب سـتكون بمثابة القلب النابض لهذا المركز. حدد الباحث متطلبات إنشاء القاعدة فنية وبشرية وإدارية ووضع الخطوط العريضة لها. والتي يأمل أن ترى هذه القاعدة النور قريبا وبالله التوفيق.

# المراجــع

## المراجع العربية


١ ـ محمد مؤنس محب الدين، الإرهاب في القانون الجنائي على المستويين الوطني والدولي مكتبة الأنجلو المصرية.

٢ ـ محمد نيازي حتاته، مكافحة الجريمة ومعاملة المجرمين، دار أبو المجد للطباعة سنة ١٩٩٥م.

٣ ـ محمد العروسي، تسليم المجرمين، رسالة دكتوراه سنة ١٩٩١م.

٤ ـ محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية سنة ١٩٨٨م.

٥ ـ مصطفى دبارة، تعليق على حكم، منشور بمجلة المحامي، السنة ٦، العددان ٢١، ٢٢. ٢٠٠٠م.

٦ ـ نبيل أحمد حلمي، الإرهاب الدولي وفقاً للقانون الدولي، دار النهضة العربية.٢٠٠٣م.

٧ ـ نبيل بشر، المسؤولية الدولية في عالم متغير، الطبعة الأولى سنة ١٩٩٤م.

٨ ـ نور الدين هنداوي، السياسة الجنائية للمشرع المصري في مواجهة جرائم الإرهاب، دار النهضة العربية سنة ١٩٩٣م.

٩ ـ هيثم الناصري، خطف الطائرات، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، الطبعة الثانية سنة ١٩٨٨م.

١٠ ـ وائل أحمد علام، حماية حقوق الأقليات في القانون الدولي العام، دار النهضة العربية سنة ١٩٩٤م.

١١ ـ يحيى أحمد البنا، الإرهاب الدولي ومسؤولية شركات الطيران، منشأة المعارف بالإسكندرية سنة ١٩٩٤م.

## المراجع الأجنبية

12.Allison. P. D. (1984). Event History Analysis. Beverly Hills. CA: Sage Publications.

13.Anderson. T. and C. Hsiao (1981). "Estimation of Dynamic Models with Error-Components Journal of the American Statistical Association 76: 598-606.

14.Babkina. A.M. (1998). Terrorism: An Annotated Bibliography. Commack. NY: Nova Science Publishers.

15.Cloud Lombois droit penal international paris 1979.

16.Jenkin Brian – International Terrorism London 1975.

17.LaFree. G. and L. Dugan (2002). "The Impact of Economic. Political. and Social Variables on the Incidence of World Terrorism. 1970 to 1997." NIJ Grant Proposal 1-41.

18.Mair.L. The Proctection of Minorities London 1982.

19.M.C. Bassiouni international Terrorism and political Crimes 1975.

20.PGIS (2003). PGIS Global Intelligence Services Annual Risk Assessment Reports. years 1985-1997.

21.Roger Merle – Andre Vitu – Trait de droit Criminal Paris 1967.

22.Schmid. A.P. (1992). "Terrorism and Democracy." Terrorism and Political Violence 4:14-25.

23.United States Department of State (2001). "Introduction: Patterns of Global Terrorism. 2000."

24.http://www.state.gov/s/ct/rls/pgtr.

25.http://cns.miis.edu/wmdt/

26.http://www.mofa.sa/

27.http://www.almania-info.dipl.de/

28.http://www.un.org/arabic/terrorism/strategy-imlementation.shtml.

29.http://klekton.com/arabic/terrorism/strategy-actionplan.shtml.

30.http://www.ctic.org.sa/ctic-final%Report(summary-ar).doc.

31.http://kelkton.com/arabic/terrorism/strategy-highlights.shtml.

32.http://dx.doi.org/10.3886/ICPSR22600.

33.http://www.icpsr.umich.edu/cocoon/TPDRC/SYUDY/22541.xml

34.http://www.rand.org/ise/proects/terroeismdatabase/

35.http://business.timesonline.co.ak

36.http://www.smh.com.au/news/world/uk-and-us-consider-global-terrorist-database/2008/01/15/1200159418171.html.

37.http://www.start.umd.edu/start/data/gtd/

38.http://www.zdnetasia.com/news/security/0.39044215.62045276.00.htm

39.http://www.rususa.com/news/news.asp-nid-1812-catid-5

40.http://www.spiegel.de/international/0.1518.435244.00.html.

41. http://www.un.org/arabic/sc/committees/1373/help.html.

# الملاحـــق

اقـتراح المملكـة العربية السـعودية في المؤتمر الدولي لمكافحـة الإرهاب والمنعقد في الرياض في الفتره٥-٨/ ٢/ ٢٠٠٥م.

اقترح ولي عهد المملكة العربية السعودية صاحب السمو الملكي الأمير عبد الله بن عبد العزيز آل سعود في الكلمة الافتتاحية التي ألقاها في المؤتمر الدولي لمكافحة الإرهاب إنشـاء مركز للتعاون لمكافحة الإرهاب. ومن حيث المبدأ أيد عدد كبير من وفود الدول هذه الفكرة التي تضمنها إعلان الرياض وتوصيات الفرق العاملة المنبثقة عن هذا المؤتمر.

وقـد نـشرت المملكة العربية السـعودية قائمة بالمقترحات الأوليـة التي تضمنت «إنشاء مركز دولي لمكافحة الإرهاب، الذي سوف يضطلع، من بين أمور أخرى، بتنمية آليـة لتبـادل المعلومات والخبرات بـين الدول في مجال مكافحة الإرهـاب، وربط المراكز الوطنيـة لمكافحة الإرهاب من أجل مكافحة الإرهـاب، مع وجود قاعدة بيانات كفيلة بالاستكمال السريع للمعلومات الممكنة مع الأخذ في الاعتبار بأن مكافحة الإرهاب تعتبر بمثابـة جهد جماعي يتطلب أقصى درجة من التعاون والتنسـيق بين الدول والاسـتعداد الكامـل لتبـادل المعلومات الأمنية والاسـتخباراتية على الفور بـين الأجهزة المتخصصة من خلال معدات آمنة».

اتفقت هذه التوصية مع توصية المنظمة الدولية للشرطة الجنائية (الإنتربول) خلال المؤتمـر بأنه عـلى المجتمع الدولي إيجاد طرق لتبادل البيانات عـن الإرهابيين والجماعات الإرهابية بأكثر ما يمكن من التفاصيل وبكيفية يمكّن للدول من العمل الجماعي لتعقب الحركات الإرهابية بأسرع وقت ممكن ولاعتراض الحركات والعمليات الإرهابية. كما أنه على الدول تبادل البيانات القياسية عن وثائق السفر الضائعة أو المسروقة وتطوير قواعد بيانات التي يمكن البحث فيها بسرعة على أساس مشترك. واقترح عدد من وفود الدول ضرورة إنشاء مراكز إقليمية ومركز دولي إن إنشاء شبكة المراكز الإقليمية (المركز الحقيقي) الذي يتم الوصول إليها عن طريق اتصالات آمنة سـتقوم بالإيفاء بهذه الضرورة. وأثار بعـض الوفود الآخرين ضرورة تبادل وسـائل وتقنيـات التدريب وطرق تنظيم وتبادل

المعلومات بخصوص التشريعات واللوائح المناسبة، وطرق تحسين إنفاذ القانون والنشاط الأمنـي مع الحفاظ على حقوق الإنسـان وحكم القانـون، وكذلك طرق تنفيذ اتفاقيات هيئة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية. وأخيراً، اقترح بعض الوفود استخدام هذا المركز لتبادل طرق توعية المربين ووسائل الإعلام بتهديد الإرهاب وضرورة مواجهته.

تعـد كل هـذه الأفـكار ذات قيمة، ونقدّر تقديـرا عظيماً التعليقـات والتوصيات المُفصّلة التي قدمتها الوفود خلال المؤتمر. ونتيجة لذلك، طوّرتْ المملكة العربية السعودية الأفكار التالية.

## تحديد دور المركز

إن مكافحة الإرهاب مسـؤولية جماعية تتطلب أعلى مسـتويات التعاون والتنسيق بين الدول كما تتطلب الاستعداد التام لتبادل الاستخبارات والبيانات الأمنية القائمة على الوقت الحقيقي بأسرع وقت ممكن بين الوكالات المناسـبة من خلال طرق أمنية. ويجب إنشاء وكالة أو مركز دولي بتنسيق مع هيئة الأمم المتحدة لتطوير آليات تبادل المعلومات والخبرات بين الدول في مجال مكافحة الإرهاب ولربط وكالات مكافحة الإرهاب الوطنية من خلال قاعدة بيانات تخول التحديث والتبادل السريع للبيانات بخصوص الإرهابيين والجماعـات الإرهابيـة. ويتعين عليه خلق طرق طوعية مشـتركة لتبـادل المعلومات عن الإرهابيين والجماعات الإرهابية بكيفية طوعية بأكثر ما يمكن من تفاصيل آمنة وبكيفية تؤكـد الجهـد التعاوني لرصد تحـركات الإرهابيين بأقصر مدة ممكنـة، وكذلك اعتراض تحـركات وعمليـات الإرهابيين. على هذا المركز تسـهيل عملية تبادل البيانات المناسـبة مثـل البيانات المتعلقة بوثائق السـفر الضائعة أو المسروقة وتطويـر قواعد بيانات يمكن البحث فيها على أساس مشترك، بما في ذلك بيانات الهندسة الإنسانية. وعلى المركز أيضاً العمل مع المراكز الإقليمية والدولية الأخرى وإنشـاء شـبكة لهذه المراكز وهي "الشبكة الحقيقيـة" يتم الاتصال بها من خـلال اتصالات آمنة. على المركز أيضاً تبادل المعلومات بخصوص طرق تحسين الوسائل والتدريبات والقوانين والأنشطة الأخرى التي تسعى لتحسين القدرات الوطنية. وعليه أيضاً تسهيل تبادل وسائل وتقنيات التدريب لمكافحة الإرهاب وكذلك طرق تنظيم التقنيات والتشريعات واللوائح المناسـبة وطرق تحسـين

النشـاط الأمني وإنفاذ القانون مع الحفاظ على حقوق الإنسان وحكم القانون. ويمكنه أن يكـون بمثابة قاعدة للحوار الدولي حول ضرورة التسـامح وتجنب وصف الديانات والأجنـاس والانتماءات العرقية والثقافـات بالإرهاب في حين يكون الموضوع الحقيقي هو أقلية صغيرة من الإرهابيين. ويتعين على المركز أيضاً تسهيل عملية تبادل المعلومات حـول كيفية اتقاء شر الاعتداءات الإرهابية وكيفية التصدي لها وخاصة تهديد عمليات الإرهاب البيولوجي أو النووي الذي يستعمل أسلحة الدمار الشامل وتقنية المعلومات والبنية التحتية الحرجة. ويمكن اسـتعمال هذا المركز لتبادل طرق توعية المربين ووسـائل الإعلام بتهديد الإرهاب والتطرف العنيف وضرورة مكافحته بدون قمع حريات الكلام ولكن للتأكد من عدم قيام الإرهابيين بنشر الكراهية والتحريض على العنف.

## خمسة مجالات عمل أساسية

- التنسيق بين المراكز الإقليمية والوطنية.
- تبادل البيانات والاستخبارات القائمة على الوقت الحقيقي.
- تبادل تقنيات ووسائل التدريب.
- تبادل التكنولوجيات.
- تطوير تشريعات ولوائح عملية شاملة.

## المعايير الرئيسية لإنشاء المركز

١ ـ يجب إنشاء المركز وفقاً لمبادئ هيئة الأمم المتحدة ولجانها وقراراتها المناسبة.

٢ ـ تكون العضوية على أساس طوعي.

٣ ـ عـلى المركز احترام السـيادة الوطنية واسـتقلالية أصول الأمـن القومي للدول الأعضاء.

٤ ـ يقـوم المركز بربـط المراكز الوطنية والدولية لمكافحة الإرهاب من خلال قاعدة بيانات آمنة تخول التحديث والتبادل السريع للمعلومات ذات الصلة (شبيهة

تبادل مجموعة «إيجمونت» (للبيانات المالية). وعلى المركز تطوير طرق آمنة لتبادل البيانات المستعجلة لتعقب الشبكات والتحركات الإرهابية ومشاركة المعلومات حول وثائق السفر الضائعة أو المسروقة.

٥ ـ على المركز تسهيل التبادل والتحويل الطوعي للتقنيات العالية الضرورية لعمليات مكافحة الإرهاب للدول الأعضاء فيه بالإضافة إلى تأمين الأمم من الأنشطة والحركات الإرهابية والرد الطارئ على الهجمات الإرهابية. وعلى المركز أيضاً تسهيل تبادل وتبني القوانين والإجراءات المناسبة وطرق توعية المربين ووسائل الإعلام وعموم الناس بأخطار الإرهاب وضرورة مكافحته والحد من نشر أعماله التحريضية.

## طلب تقديم أفكار موحدة

تدرك المملكة العربية السعودية بأنه ليس بإمكان أية دولة أو مؤتمر تحديد دور هذا المركز، ونتيجة لذلك تطلب من كل وفد من الوفود مراجعة المقترحات السعودية لتقديم اقتراحاته وأفكاره الخاصة به من أجل تطوير جهد موحد بإمكانه تنفيذ فكرة المركز.

# الالتزام بتطبيق مراحل التدريب وأثره في مجالات أداء العاملين

أ.د. تحسين أحمد الطراونة(*)

## المقدمة:

**يعتبر** التدريـب جزءاً رئيسـاً من اسـتراتيجية المـوارد البشريـة في معظم منظمات الأعمال والإدارات الحكومية. ويتفاوت التزام الإدارة العليا بتطبيق مراحل التدريب التي تشمل تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذ البرامج التدريبية وتقييم البرامج التدريبية من إدارة إلى أخرى ولأسباب متنوعة. ومـن هذه الأسـباب توفـر الإمكانات المادية والكـوادر المؤهلة للتدريـب والقدرة على اسـتخدام التكنولوجيا المتطورة في البرامج التدريبيـة. والقدرة على تقييم ومتابعة نتائج البرامـج التدريبيـة وتحديد آثارهـا على المدى القريب والبعيد. ويعتمـد أحيانا على رغبة المنظـمات في الانتفـاع من التقدم العلمي والتكنولوجي وتسـخيره لرفع مسـتوى الأداء لمختلف الكوادر الإدارية والأمنية.

ويـأتي هذا الجهد لاسـتطلاع آراء الدارسـين لمقرر التدريـب الإداري والأمني مـن طلبة الماجسـتير في جامعة نايف العربيـة للعلوم الأمنية. ويعمل هؤلاء الدارسـون في الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السـعودية وعددهم (١٦٦) فرداً. ويشكلون مجتمع الدراسة وعينتها. وتحاول هذه الدراسة الإجابة على سؤال البحث التـالي: ما مدى الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية ( تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذ البرامج التدريبية وتقييم البرامج التدريبية ) وأثره على مجالات أداء العاملين ( الإنتاجية والإبداع وكفاءة تنفيذ الأعمال وصنع القرارات وتخطيط الأعمال) في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية ؟

(*) عضو هيئة التدريس في قسم العلوم الإدارية؛ كلية الدراسات العليا بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

## تحديد مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في محاولة الإجابة على سؤال البحث الرئيس التالي:

ما مدى الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية ( تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذ البرامج التدريبية وتقييم البرامج التدريبية ) وأثره على مجالات أداء العاملين ( الإنتاجية والإبداع وكفاءة تنفيذ الأعمال وصنع القرارات وتخطيط الأعمال) في بعض الإدارات الحكومية والأمنية في المملكة العربية السعودية ؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة التشغيلية التالية:

١ ـ ما مدى الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية وما تأثيره على مراحل العملية التدريبية وعلى مجالات أداء العاملين في بعض الإدارات الحكومية والأمنية في المملكة العربية السعودية ؟

٢ ـ ما مدى تأثير مراحل العملية التدريبية على مجالات الأداء ( الإنتاجية والإبداع وكفاءة تنفيذ الأعمال وصنع القرارات وتخطيط الأعمال) في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية؟

٣ ـ ما تأثير استخدام التكنولوجيا على مراحل العملية التدريبية وعلى مجالات أداء العاملين في بعض الإدارات الحكومية والأمنية في المملكة العربية السعودية ؟

٤ ـ ما أكثر الأساليب التدريبية شيوعا في البرامج التدريبية في بعض الإدارات الحكومية والأمنية في المملكة العربية السعودية ؟

٥ ـ ما أهم المعوقات التي تواجه النشاطات التدريبية في بعض الإدارات الحكومية والأمنية في المملكة العربية السعودية ؟

## أهمية البحث

يستمد البحث أهميته من أهمية التدريب بالنسبة للفرد والمنظمة والمجتمع ومن الأهداف التي يراد تحقيقها ( الكبيسي ٢٠٠٩ م: ص ٧-١٢) . وتبرز أهمية البحث من

قيـاس اثر التدريب على مجالات أداء الأفراد وبخاصة الإنتاجية والإبداع وإتقان العمل وصناعـة القرارات والتخطيط للأعـمال. والتدريب الموجه في نظر (المبيضين وجرادات ٢٠٠١ م: ص ١٢٤) يؤدي إلى تحقيق كفاءة الأداء الوظيفي وفعالية المنظمة ويستـدعي قياس تأثيره على المتدرب وبيئة العمل وإنتاجية المنظمة.

وتحديد أثر البرامج التدريبية واثر مراحل العملية التدريبية على مجالات الأداء يعطي مؤشراً للمجالات التي يجب الاهتمام فيها والمجالات التي تحتاج إلى معالجة ضعف الأداء من خلال تصميم البرامج التدريبية العلاجية. ومن المتوقع أن تسهم الدراسة في حث العاملين في إدارة شؤون الموظفين والإدارة المعنية بالتدريب على العمل لكسب دعم الإدارة العليا وضمان التزامها بتطبيق جميع مراحل العملية التدريبية. ويلاحظ الاهتمام ببعـض مراحـل التدريب مثل تحديد الاحتياجات التدريبيـة وتصميم البرامج التدريبية وتنفيـذ البرامـج التدريبية وتقييم نهاية البرنامج وعدم المتابعـة بعد انتهاء البرنامج لبيان أثرهـا في مـكان العمل. وإيمان الإدارة العليا بأهمية التدريب يزيد من قيمة هذا النشـاط ويضمـن الالتزام المستمر بدعم نشـاطات التدريب وتخصيص المـوارد اللازمة لتنفيذه (توفيق. ١٩٩٤م: ص١٧).

## أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١ ـ التعرف على مدى الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية وأثرها على مراحل العملية التدريبية وعلى مجالات الأداء (الإنتاجية والإبداع وكفاءة تنفيذ الأعمال وصنـع القرارات وتخطيط الأعمال) في بعـض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

٢ ـ التعرف على مدى تأثير مراحل العملية التدريبية على مجالات الأداء (الإنتاجية والإبـداع وكفاءة تنفيذ الأعمال وصنع القـرارات وتخطيط الأعمال) في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

٣ ـ التعرف على مدى تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة على مراحل العملية التدريبية وعلى مجالات الأداء( الإنتاجية والإبداع وكفاءة تنفيذ الأعمال وصنع القرارات وتخطيط الأعمال)في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

٤ ـ التعرف على أكثر الأساليب التدريبية شيوعا في البرامج التدريبية في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية ؟

٥ ـ تحديد أهم المعوقات التي تواجه النشاطات التدريبية في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية ؟

## مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة

يزخر الأدب الإداري بالعديد من المؤلفات والدراسات حول التدريب الإداري ومراحل العملية التدريبية ويكاد الدارس لهذه الكتابات يلاحظ التكرار لما هو مكتوب عن مراحل العملية التدريبية. وتشير الدراسات التي تم رصدها إلى مجالات الأداء وبخاصة الإنتاجية وإتقان العمل والإبداع وصنع القرارات. وتم اختيار عينة من هذه الدراسات العربية والأجنبية كما يلي:

هدفت دراسة الدحيات (١٩٩٩م) إلى التعرف على درجة فاعلية البرامج التدريبية في مراكز التدريب الخاصة وتحليل واقع هذه البرامج والتعرف على مستويات وأساليب تقييم البرامج التدريبية المتبعة. وهدفت الدراسة إلى تحديد الأثر الذي تحدثه البرامج التدريبية على أداء العاملين في المصارف التجارية. وتوصلت الدراسة إلى أن مراكز التدريب والمصارف التجارية لا تهتم بتقييم أفرادها بعد الالتحاق بالعمل لمعرفة اثر التدريب الذي تلقاه المشارك في البرنامج التدريبي.وأوصت الدراسة بضرورة متابعة المتدربين بعد إنهاء البرنامج التدريبي.

هدفت دراسة Abdelgadir and Elbadri (٢٠٠١م) لمعرفة ممارسات التدريب وأنشطته في البنوك البولندية، وقام الباحثان بجمع البيانات من (٣٠) بنكاً في بولندا. وتضمنت أنشطة التدريب التي تمت دراستها ما يلي: تحديد الاحتياجات التدريبية، وتطوير البرامج التدريبية، وتقييم فاعلية هذه البرامج. وتوصلت الدراسة إلى أن العديد من هذه

البنوك تتجاهل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وغياب عملية تقييم نتائج البرامج التدريبية وانعكاس ذلك بالتالي على أداء الأفراد العاملين.

جاءت دراسة (٢٠٠٢م) .Teresa Brannick. et al لمعرفة أثر ممارسات التدريب على مستوى تقديم الخدمة. وقام الباحثون بجمع البيانات من (١٤٣) شركة خدمية في إيرلندا وتوصلت الدراسة إلى أن تقديم برامج تدريبية مكثفة ومخططة بشكل سليم يساهم وبشكل كبير في تحسين قدرة الأفراد العاملين على تقديم خدمات ذات مستوى مهارة عال، وبالتالي زيادة رضا الزبائن.

وتوصلت دراسة عبيدات (٢٠٠٣م) إلى أن البنوك الأردنية لديها درجة متوسطة في الربط بين مجال التدريب والتخطيط الاستراتيجي وان تطبيق التدريب يتم بدرجة عالية. وبينت الدراسة أن أهم المعوقات التي تواجه التدريب هي ضعف الثقافة التنظيمية التي تدعم مشاركة الموظفين في صناعة القرارات الهامة وضعف التنسيق بين إدارة الموارد البشرية وإدارة التدريب والوحدات الوظيفية الأخرى.

هدفت دراسة Daniels (٢٠٠٣م) لمعرفة العوائد التي تضيفها عملية تدريب الأفراد العاملين في(١٥) بنكا بريطانيا. وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب يسهم وبشكل كبير في تطوير مهارات وتعلم الأفراد العاملين، وبناء فرق العمل الفاعلة، وتحقيق مستويات جودة عالية، وخلق ثقافة تنظيمية داعمة لأهداف واستراتيجيات المنظمة، وهذا بدوره يسهم في تحقيق عائد جيد على الاستثمار في التدريب.

ودراسة Gascó (٢٠٠٤م) التي ركزت على معرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية وخصوصاً استراتيجية التدريب في شركة الاتصالات الإسبانية (Telefonica). وأهم النتائج التي توصلت إليها بأن استخدام تكنولوجيا المعلومات في التدريب ساهم وبشكل كبير في تحسين استغلال المديرين لوقتهم، وزيادة المشاركة الفعالة للمتدربين، وتحسين أنظمة تقييم فاعلية البرامج التدريبية، وتحسين جودة هذه البرامج ونوعيتها.

ويشير توفيق (٢٠٠٦) إلى أن تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات العربية يواجه العديد من العقبات مثل عدم وجود نظام متكامل لتحديد الاحتياجات. وعدم

قدرة القائمين على تحديد الاحتياجات التدريبية وعدم وجود الدعم الكافي لوحدة تحديد الاحتياجات يجعلها تتبع أسهل الطرق لتحديد الاحتياجات وهي نماذج أو استقصاءات مسح الاحتياجات التدريبية.

ويؤكد توفيق(١٩٩٤م:ص١١٢-١١٥) أن مداخل تحديد الاحتياجات الأربعة هي تحليل الأداء وتحليل المهمة ودراسة القدرة والكفاءة ومسح الاحتياجات التدريبية. وطورت هذه المداخل في عام (٢٠٠٦م :ص ٩٧) لتصبح تقدير الاحتياجات الاستراتيجية والتقدير على أساس الكفاءة وتحليل الوظائف والمهام وتقدير الاحتياجات التدريبية.

ويوضح المبيضين وجرادات (٢٠٠١م: ص ٤٥) أن أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية متنوعة وان الأساليب الشائعة الاستخدام تشمل مسح الاتجاهات ومسح الأحداث الهامة ومقابلة الموظفين وتقويم الأداء وسجلات الأداء ومسح مناخ المنظمة وتقويم المنتج وكلها أدوات تخدم أغراض التحليل الإداري.

ويوضح ياغي (١٩٨٦) ثلاثة طرق لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي تحليل التنظيم وتحليل العمليات وتحليل الفرد شاغل الوظيفة. ويؤكد أنه بعد أن يتم حصر الاحتياجات التدريبية بهذه الطرق تبدأ عملية إعداد خطة التدريب ووضع الأهداف وتحديد أنواع التدريب والأفراد المستهدفين والبرامج المناسبة.

ويستعرض ياغي(١٩٨٨م) نماذج متداولة لتحديد الاحتياجات التدريبية منها نموذج الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المطلوب والذي وضعه (دوجان لبرد) . ونموذج إجراءات التنمية المنظمة للقوى البشرية ويشمل تحديد أهداف التنظيم وتحليل المعلومات وإعداد خطة المنظمة وتحليل الوظائف وإعداد البرامج التدريبية بقصد التغيير في السلوك وتقويم فعالية التدريب. ونموذج تحديد الاحتياجات التدريبية الخاصة بالوظيفة ويتم فيه تحليل التنظيم وإعداد الوصف الوظيفي واشتقاق أهداف البرامج التدريبية. ونموذج إجراء التقدير المنظم للاحتياجات التدريبية وتحديد الأهداف التدريبية على ضوء الفرق بين الأداء الحالي والأداء المطلوب.

وأما دراسة الشرعة (٢٠٠٨م) والتي شملت (٤٠) شركة مساهمة عامة صناعية أردنية حول استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين فقد توصلت الدراسة إلى أن

درجة تطبيق مراحل العملية التدريبية عالية في هذه الشركات. وأن الأسلوب المستخدم هو أسلوب المحاضرة وأن الشركات تستخدم التكنولوجيا بدرجة ضعيفة وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين تطبيق مراحل العملية التدريبية وبين أداء العاملين.

ويؤكد الكبيسي (٢٠٠٩م) أن تصميم البرامج التدريبية هو الخطوة الرئيسة الثانية في العملية التدريبية والتي تعتمد على ما تم في تحديد الاحتياجات التدريبية. ويؤكد أن مرحلة التصميم العلمي تضمن الاستجابة للتحديات والمستجدات التي تواجه المنظمات في الوقت الحاضر ص ١٠٢-١٠٣.

ويقترح الكبيسي(٢٠٠٩م) خطوات محددة لتصميم البرامج التدريبية هي تحديد الوظائف المراد تلبية احتياجاتها وتحديد المهام الرئيسة للوظائف والمهام العامة والمشتركة وتحديد المهام الأكثر أهمية وتحديد أنواع المعرفة المطلوبة. وحصر المعارف والمهارات المتقاربة وتحديد الوقت اللازم لكل وحدة من وحدات البرنامج التدريبي. وربط هذه الوحدات وإعادة صياغة الأهداف وتوزيع المهام على المدربين وتحديد شروط المتدربين ص ١٠٤-١٠٦.

وأما في موضوع الإبداع فيعتقد هيجان (١٩٩٥م) أن للإبداع أربعة جوانب هي أنه قدرة عقلية وعملية وإنتاج تحدث في آن واحد. والعملية الإبداعية تمر في مراحل تشمل مرحلة الإعداد ومرحلة الكمون ومرحلة الإشراق ومرحلة التعبير. وللإبداع مكونات هي الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات والقدرة على التركيز لفترة طويلة في مجال الاهتمام . والإبداع ليس حكراً على أحد ويمكن تعلمه مثل الكثير من المهارات القيادية والمهارات الإبداعية ومهارات التفاوض والإقناع ص ٢٧٠-٢٧١.

ويعتبر الإبداع الحقيقة الإنسانية التي تمكن الإنسان من فهم وتطوير ما يحيط فيه من أفكار أو أشياء أو أساليب . وانه عمل ذهني بداياته فردية ويتم تعزيزه من خلال الجماعة عن طريق تلقيح الأفكار وتبادلها. ويتم تطوير الأفكار الإبداعية ضمن الإطار المؤسسي الذي يتبنى هذه الأفكار ويرعاها( الفاعوري ٢٠٠٥م، ص٨).

ويشمل التدريب على الإبداع من الناحية العملية كما يرى (هيجان١٩٩٥م) التدريب على أكثر من وسيلة لتعزيز الإبداع ومحاولة تغير الاتجاهات والأساليب السلبية

في حل المشكلات وبناء قدرة الفرد للتأثير على الآخرين لحل المشكلات بطريقة إبداعية. وبناء صورة الذات والثقة بالنفس وقابلية التغيير ص ٢٦٣-٣١٠.

ويعتقد (هلال.٢٠٠٧م.ص ٢١) أن الهدف الرئيس لأنشطة التقييم هو قياس مدى تأثير النشاط التدريبي على المشاركين المستهدفين في البرامج التدريبية. ويتم التقييم قبل وإثناء وبعد التدريب ويشمل المتدرب والمدرب والعملية التدريبية.

ويركز توفيق(٢٠٠٧م) على أساليب التدريب والتي تشمل المحاضرة والحالات العملية وتمثيل الأدوار والمباريات الإدارية والتعليم المبرمج والبريد الوارد وجماعات العمل .ويضيف الغزاوي (٢٠٠٦م) أن التقييم يشمل المراحل قبل التدريب وأثناء التدريب وبعده وبعد الالتحاق بالعمل (ص ٥٣) . وأما أساليب التقييم ومنها الأسئلة والأجوبة والعروض والشروح التي يقدمها المشارك والأسئلة المباشرة ذات الإجابات القصيرة واستقصاءات الاتجاهات (هلال.٢٠٠٧م.ص ٣١-٤٠).

ويوضح توني نيوباري (٢٠٠٣م) أن الالتزام يعني تقديم المساعدة وتوفير الموارد ودعم نشر رسالة الجودة وتعزيز ممارسات الخدمات الجيدة التي يقدمها البرنامج التدريبي والالتزام يعني المصداقية في التعامل واستمرار الدعم.

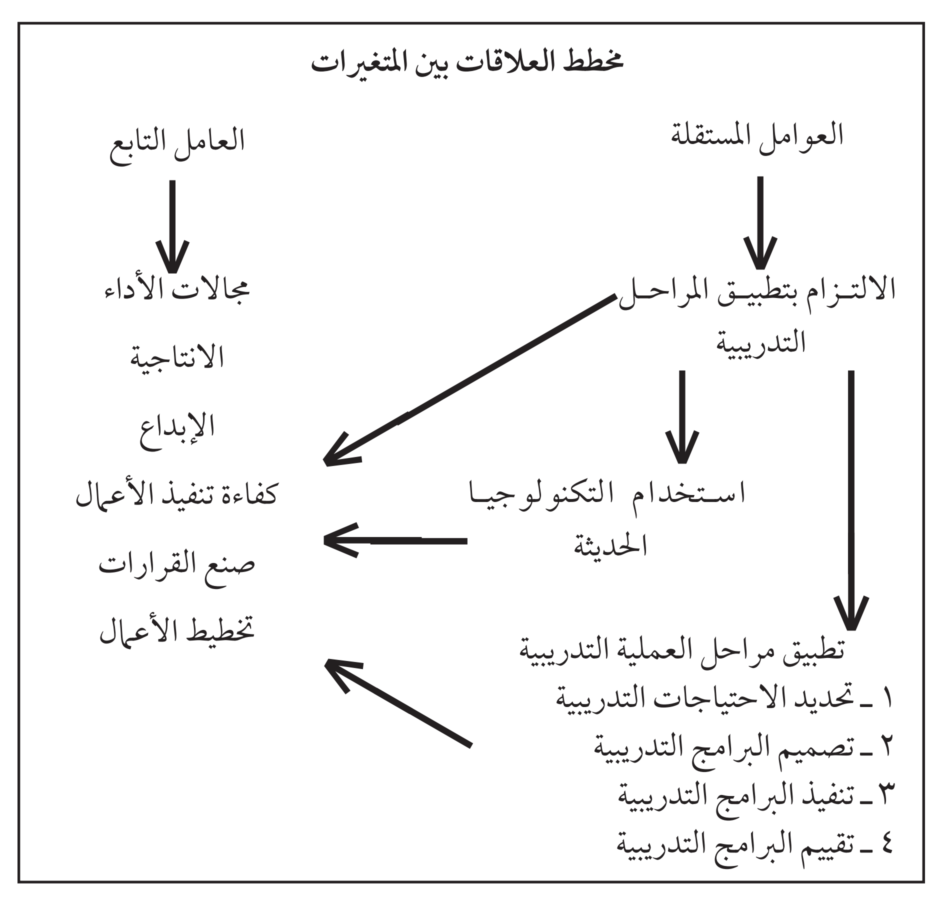
وخلاصة القول إن الدراسات السابقة التي تم عرضها تنوعت في أهدافها فبعضها ركز على تقييم البرامج التدريبية وتحديد آثارها مثل دراسة الدحيات(١٩٩٥م). بينما اهتمت عبيدات(٢٠٠٣م) في العلاقة بين التخطيط وتطبيق البرامج التدريبية. وأظهرت دراسة عبد القادر والبدري (٢٠٠١م) أن البنوك البولندية تتجاهل تحديد الاحتياجات التدريبية وتقييم البرامج التدريبية. وقدمت دراسة تريسا(٢٠٠٢م)الدليل على أن التدريب يؤدي إلى رفع مستوى الأداء وإتقان العمل . وانفردت دراسة دانيال (٢٠٠٣م) في إظهار أهمية العائد على الاستثمار في التدريب وقدمت الدليل على أن العائد جيد من حيث تطوير قدرات ومهارات العاملين.

وأظهرت الدراسات السابقة أن استخدام التكنولوجيا قد أدى إلى نتائج ايجابية في الاستفادة من الوقت وزيادة المشاركة وفعالية التقييم. وأشار توفيق(٢٠٠٦) لضعف الدعم لوحدة تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات العربية وفي المقابل أشار المبيضين

وجـرادات(٢٠٠١م) إلى الأسـاليب الشـائعة في تحديد الاحتياجـات وأهمها المحاضرة والمسوح المختلفة والمقابلات والمناقشات.

وأكد كل من هيجان (١٩٩٥م) والفاعوري (٢٠٠٥م) على أهمية الإبداع وذكرا أنه يمكن تعلم الإبداع وانه فردياً في بداياته وينمى من خلال المنظمة والجماعة. وأخيراً توصـل الشرعـة إلى أن درجة تطبيق البرامج التدريبية عالية في الشركات الأردنية ولكن اسـتخدام التكنولوجيـا ضعيـف وتوصـل إلى وجود علاقـة ايجابية بين تطبيـق البرامج التدريبية والأداء.

وبعد هذا الاستعراض للدراسات السابقة يمكن وضع مخطط البحث كما يلي:




**الشكل (١) العلاقات المحتملة بين المتغيرات المستقلة والعامل التابع والعوامل الوسيطة**

## فرضيات الدراسة

تم تطوير الفرضيات الصفرية والبديلة التالية:

**الفرضية الصفرية الأولى:** لا يوجد التزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية ولا يؤثر على مراحل العملية التدريبية وعلى مجالات أداء العاملين في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

**الفرضية البديلة الأولى:** يوجد التزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية ويؤثر على مراحل العملية التدريبية وعلى مجالات أداء العاملين في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

**الفرضية الصفرية الثانية:** لا يؤثر تطبيق مراحل العملية التدريبية على مجالات الأداء للعاملين في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

**الفرضية البديلة الثانية :** يؤثر تطبيق مراحل العملية التدريبية على مجالات الأداء للعاملين في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

**الفرضية الصفرية الثالثة:** لا يؤثر استخدام التكنولوجيا الحديثة على مراحل العملية التدريبية ولا يؤثر على مجالات الأداء( الإنتاجية والإبداع وكفاءة تنفيذ الأعمال وصنع القرارات وتخطيط الأعمال)في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

**الفرضية البديلة الثالثة:** يؤثر استخدام التكنولوجيا الحديثة على مراحل العملية التدريبية ويؤثر على مجالات الأداء( الإنتاجية والإبداع وكفاءة تنفيذ الأعمال وصنع القرارات وتخطيط الأعمال)في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

**الفرضية الصفرية الرابعة:** لا تستخدم الأساليب التدريبية الحديثة في البرامج التدريبية في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

**الفرضية البديلة الرابعة:** تستخدم الأساليب التدريبية الحديثة و الأكثر شيوعاً في البرامج التدريبية في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

**الفرضية الصفرية الخامسة:** لا تواجه النشاطات التدريبية أي معوقات في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

**الفرضيـة البديلة الخامسـة:** تواجه النشـاطات التدريبية العديد مـن المعوقات في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

## المنهجية

تم اسـتخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسـة بحيث تم تحديد المشـكلة والأهداف والأسئلة التشغيلية ومراجعة الأدبيات والدراسات السابقة والإطار النظري وفرضيات الدراسة. وسيتم جمع وتحليل المعلومات بواسطة الاستقصاء الذي سيوزع على أفراد العينة بقصد الوصول إلى النتائج والتوصيات وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

## مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من (١٦٦) مشاركاً في مقرر مادة التدريب الإداري والأمني في برنامـج الماجسـتير في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنيـة والذين يعملون في مختلف الإدارات والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السـعودية. وتشـمل العينة (١٠٠٪) من المشـاركين وهـي بمثابة عينة عمديه تم اختيارها لان معظم الدارسـين يشـغلون مراكز قيادية في إداراتهم ولهم اطلاع على نشاطات التدريب المختلفة.

## أداة الدراسة

تتكون أداة الدراسـة من سـبعة أجزاء كما في الملحق (١) ويشمل الجزء الأول أربع فقرات توفر معلومات عامة عن العينة مثل مكان العمل والعمر والمؤهل العلمي والخبرة.

ويتكـون الجـزء الثاني من خمس فقـرات حول مدى التـزام الإدارة العليا بتطبيق مراحل التدريب . ويتكون الجزء الثالث من أربع فقرات صممت لدراسة أثر التكنولوجيا ومدى اسـتخدامها في البرامـج التدريبيـة. وأما الجزء الرابع فيتكون من تسـع فقرات صممت لمعرفة أساليب التدريب المستعملة والتي يمكن أن تساعد في تصميم البرامج التدريبية.

ويشـمل الجزء الخامس أربع عشرة فقرة موزعة عـلى مراحل التدريب بواقع أربع فقرات لتحديد الاحتياجات التدريبية وثلاث فقرات لتصميم البرامج التدريبية وثلاث فقـرات لتنفيـذ البرامج التدريبيـة وأربع فقرات لتقييم البرامج التدريبية. وتشـكل هذه الفقرات بمجموعها العامل المسـتقل للدراسـة وتم تصميم الجزء السـادس لاستطلاع المعوقات المحتملة التي تواجه نشـاطات التدريب.وأما الجزء السـابع فيشـمل مجالات الأداء أو العامل التابع للدراسة ويضم عشرين فقرة موزعة كما يلي:

ـ يتم قياس الإنتاجية بأربع فقرات.

ـ يتم قياس الإبداع بخمس فقرات.

ـ يتم قياس كفاءة تنفيذ الأعمال بأربع فقرات.

ـ يتم قياس صنع القرار بثلاث فقرات.

ـ يتم قياس تخطيط الأعمال بأربع فقرات.

## الصدق والثبات

لقـد تم عـرض الأداة على عدد من أعضاء هيئة التدريـس في جامعة نايف العربية للعلـوم الأمنيـة بقصد التأكد من صدق الأداة وقد أبـدوا بعض الملاحظات المفيدة التي تم الأخذ بها . وتم استخدام معامل الثبات المعروف بمعامل كرنباخ ألفا ( Cronbach Alpha) لقياس درجة الثبات والتي بلغت (a=0.9412).

## الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لاستخراج الإحصاءات

الوصفية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والتكرارات ومعامل الثبات وتحليل الانحدار وتحليل التباين.

## التحليل والمناقشة

### وصف العينة

تكونت العينة من الطلبة المسجلين في مقرر التدريب الإداري والأمني للفصل الأول ١٤٣٠هـ وعددهم (١٦٦) طالباً من طلبة الماجستير. وقد تم توزيع الاستبانة المعدة لهذه الغاية عليهم وأعيد منها (١٥١) استبانة صالحة للتحليل. وجميع أفراد العينة من الذكور ويعملون في مختلف الأجهزة والإدارات الأمنية في المملكة العربية السعودية. وتشمل الإدارات التي يعملون فيها وزارة الداخلية والإدارات التابعة لها مثل إدارة مكافحة المخدرات وحرس الحدود والأمن العام والدفاع المدني وقوات أمن المنشآت وإدارة الجوازات والمباحث العامة وإدارة السجون. وشملت القوات الجوية وبعض وحدات وزارة الدفاع مثل الخدمات الطبية ومجلس الشورى ووزارة الشؤون الإسلامية والحرس الوطني وديوان الرقابة وإدارة المرور. وشملت وزارة الثقافة والشؤون الاجتماعية وبعض الإدارات المالية والشؤون الإدارية وبعض إدارات الموارد البشرية ومراكز التدريب.

**الجدول رقم (١) توزيع العينة حسب متغير العمر**

| الفئات | التكرار | النسبة المئوية | النسبة الفعلية | النسبة التراكمية |
|---|---|---|---|---|
| أقل من ٣٥ | ١٥ | ٩,٩ | ٩,٩ | ٩,٩ |
| ٣٥- أقل من ٤٠ | ٥٠ | ٣٣,١ | ٣٣,١ | ٤٣,٠ |
| ٤٠-أقل من ٤٥ | ٥٩ | ٣٩,١ | ٣٩,١ | ٨٢,١ |
| ٤٥- أقل من ٥٠ | ٢٧ | ١٧,٩ | ١٧,٩ | ١٠٠,٠ |
| المجموع | ١٥١ | ١٠٠,٠ | ١٠٠,٠ | |

ويلاحظ من الجدول رقم (١) أعلاه أن تركيز العينة في الشريحة (٤٠-٤٥) وبلغت النسبة (١, ٣٩٪) وبعدها تأتي الشريحة (٣٥-٤٠) حيث بلغت النسبة(١, ٣٣٪). ويبين الجدول رقم (٢) توزيع العينة حسب الخبرة.

الجدول رقم (٢) توزيع العينة حسب الخبرة

| الفئات | التكرار | النسبة ٪ | النسبة الفعلية | النسبة التراكمية |
|---|---|---|---|---|
| ١-٥ سنوات | ١٧ | ١١,٣ | ١١,٤ | ١١,٤ |
| ٦-١٠ سنوات | ٤٣ | ٢٨,٥ | ٢٨,٩ | ٤٠,٣ |
| ١١-١٥ سنة | ٣٨ | ٢٥,٢ | ٢٥,٥ | ٦٥,٨ |
| ١٦- ٢٠ سنة | ٣٧ | ٢٤,٥ | ٢٤,٨ | ٩٠,٦ |
| ٢١ فما فوق | ١٤ | ٩,٣ | ٩,٤ | ١٠٠,٠ |
| المجموع | ١٤٩ | ٩٨,٧ | ١٠٠,٠ | |
| قيم مفقودة | ٢ | ١,٣ | | |
| المجموع الكلي | ١٥١ | ١٠٠,٠ | | |

ويظهر من الجدول رقم (٢) تركيز العينة في الشريحة التي تتراوح خبرتها ما بين (٦-١٠) سنوات وبلغ عدد المبحوثين(٤٣) فرداً وتأتي الشريحة العمرية من (١١-١٥) سنة حيث بلغ عدد المبحوثين(٣٨)فردا. وتظهر النتائج أن أفراد العينة من ذوي الخبرات الطويلة في مجالات عملهم الأمني .

## قياس المتغيرات

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس فقرات الدراسة بحيث تمثل قيمة بدرجة عالية جداً (٥) نقاط وبدرجة عالية (٤) نقاط وبدرجة متوسطة (٣) وبدرجة منخفضة (٢) وبدرجة ضعيف (١). وتم تحليل المتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على جميع فقرات الدراسة وكما يلي:

## تحليل المتوسطات والانحرافات المعيارية

يظهر الجدول رقم (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على الفقرات المتعلقة بمدى التزام الإدارة العليا بتطبيق مراحل التدريب.

**الجدول رقم (٣)**

**المتوسطات والانحرافات المعيارية لمدى التزام الإدارة العليا بتطبيق مراحل التدريب**

| الترتيب | الفقرة | التكرار | المتوسط | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| ١ | تعتبر الإدارة العليا التدريب من ضمن الأولويات الاستراتيجية. | ١٥٠ | ٣,٧٧ | ١,٠٠٦ |
| ٢ | تسعى الإدارة العليا إلى التحسين المستمر في العمل وإيجاد الطرق وأساليب العمل التي تؤدي إلى تنفيذ الأعمال بشكل أفضل. | ١٥١ | ٣,٦٧ | ٠,٩٩١ |
| ٣ | تقوم الإدارة العليا بتوفير الإمكانات المادية والتسهيلات اللازمة لدعم التدريب | ١٥١ | ٣,٥٨ | ٠,٩٨٢ |
| ٤ | تدعم الإدارة العليا وتتابع باستمرار مراحل التدريب. | ١٥١ | ٣,٥٥ | ٠,٨٩٢ |
| ٥ | توجد قنوات اتصال مفتوحة بين الإدارة العليا والقائمين على العملية التدريبية. | ١٥١ | ٣,٣٨ | ٠,٩٧٢ |
| الكلي | الالتزام بالتطبيق | ١٥١ | ٣,٥٨ | ٠,٧٧٨ |

يلاحظ من الجدول رقم (٣) أن هناك درجة التزام بتطبيق مراحل التدريب بدرجة اعلي من المتوسط بدليل أن قيمة الوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغت (٥٨ , ٣) وهي درجة متوسط مرتفع. واحتلت الفقرة التي تعتبر الإدارة العليا التدريب من الأولويات الاستراتيجية المرتبة الأولى وبلع المتوسط (٧٧ , ٣). ويليها أن الإدارة العليا تسعى إلى التحسين المستمر في العمل وإيجاد الطرق والأساليب التي تؤدي إلى تنفيذ الأعمال بشكل أفضل وقد بلع المتوسط (٦٧ , ٣). ويبين الجدول رقم (٤) متوسط إجابات العينة والانحرافات المعيارية على الفقرات المتعلقة باستخدام التكنولوجيا في البرامج التدريبية.

الجدول رقم (٤)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمدى استخدام التكنولوجيا في مراحل التدريب

| الترتيب | الفقرة | التكرار | المتوسط | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| ١ | تساعد الوسائل التكنولوجية الحديثة على إيصال المادة التدريبية بشكل أفضل. | ١٥١ | ٤,٢٧ | ٠,٧٧٤ |
| ٢ | يتم استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة مثل شبكة الإنترنت، الفيديو... | ١٥١ | ٣,٤٥ | ٠,٩٠٧ |
| ٣ | يتم استخدام الوسائل التقليدية مثل السبورة، آلات عرض الشرائح... | ١٥١ | ٣,٣٧ | ١,١٢٣ |
| ٤ | يتم استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة مثل شبكة الإنترنت، الفيديو... | ١٥١ | ٣,١٨ | ١,١٢٦ |
| الكلي | استخدام التكنولوجيا في البرامج التدريبية | ١٥١ | ٣,٥٧ | ٠,٦٥ |

يلاحظ من الجدول (٤) أن المتوسط الكلي لإجابات العينة على مدى استخدام التكنولوجيا في البرامج التدريبية قد بلغ (٥٧ , ٣) وهذا يعني أن التكنولوجيا تستخدم في( البرامج التدريبية بدرجة متوسط مرتفع وانحراف معياري مقداره (٦٥ , ٠) مشيراً إلى تقارب إجابات العينة. ويلاحظ كذلك أن التكنولوجيا الحديثة تساعد على إيصال المادة التدريبية بدرجة عالية و بشكل أفضل حيث احتلت هذه الفقرة المرتبة الأولى وبمتوسط بلغ (٢٧ , ٤). وتلتها الفقرة الثانية لتحتل المرتبة الثانية وبمتوسط بلغ (٤٥ , ٣) وتعني استخدام الفيديو والإنترنت بدرجة متوسط مرتفع.

ويبين الجدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على الفقرات المتعلقة بتطبيق مراحل التدريب الأربع وهي تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذ البرامج التدريبية وتقييم البرامج التدريبية. وقد جمعت الإجابات على الفقرات المتعلقة بتحديد الاحتياجات لتصبح متغيراً واحداً هو تحديد الاحتياجات. وجمعت الإجابات على الفقرات المتعلقة بتصميم البرامج التدريبية على متغير واحد وهو تصميم البرامج التدريبية. وكذلك جمعت الإجابات على الفقرات

المتعلقـة بتنفيـذ البرامج التدريبية عـلى متغير واحد هو تنفيذ البرامـج التدريبية. وأخيرا جمعـت الإجابـات على الفقـرات المتعلقة بتقييـم البرامج التدريبية عـلى متغير واحد هو تقييم البرامج التدريبية.

**الجدول رقم (٥)**

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على**

**الفقرات المتعلقة بتطبيق مراحل التدريب**

| الترتيب | الفقرة | التكرار | المتوسط | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| ١ | تصميم البرامج التدريبية | ١٥١ | ٣,٢٢٣ | ٠,٨٢٨٨ |
| ٢ | تنفيذ البرامج التدريبية | ١٥١ | ٣,١١٥ | ٠,٨٤٧٩ |
| ٣ | تحديد الاحتياجات التدريبية | ١٥١ | ٣,٠٨٦ | ٠,٨٣٥٦ |
| ٤ | تقييم البرامج التدريبية | ١٥١ | ٢,٩٠٧ | ٠,٧٧٩٠ |
| ٥ | مراحل التدريب مجتمعة | ١٥١ | ٣,٠٨٥ | ٠,٩٨٥٩ |

يظهر الجدول رقم (٥) أن متوسط الإجابات على المرحل مجتمعة قد بلغ (٣,٠٨٥) وأن الانحراف المعياري يسـاوي (٠,٩٨٩٥) مما يشـير إلى أن مراحل العملية التدريبية تطبق بدرجة متوسطة وأن تصميم البرامج التدريبية يحظى باهتمام اكبر من بقية المراحل ويليـه تنفيـذ البرامج ثم تحديـد الاحتياجات كما يظهر الجدول رقـم (٥). ويلاحظ أن تقييم البرامج لا يعطى الاهتمام المطلوب بدليل أن المتوسط لتقييم البرامج جاء أفل من الوسط الافتراضي (٣) وبلغ (٢,٩٠٧).

ويبين الجدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على الفقرات المتعلقة بمجالات الأداء التي تشمل الإنتاجية والإبداع وكفاءة تنفيذ الأعمال وصنـع القـرارات وتخطيط الأعمال. وقد تم تجميع الإجابات عـلى فقرات كل مجال من هذه المجالات لتصبح متغيراً واحداً لكل مجال كما في جدول (٦).

الجدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة
على الفقرات المتعلقة بمجالات الأداء

| الترتيب | الفقرة | التكرار | المتوسط | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| ١ | الإنتاجية | ١٥١ | ٣,٦٨ | ٠,٧٧٨ |
| ٢ | تخطيط الأعمال | ١٥١ | ٣,٦٦ | ٠,٧٧٦ |
| ٣ | كفاءة تنفيذ الأعمال | ١٥١ | ٣,٥٩ | ٠,٨٠٥ |
| ٤ | الإبداع | ١٥١ | ٣,٥٨ | ٠,٧٤٥ |
| ٥ | صنع القرارات | ١٥١ | ٣,٥٦ | ٠,٨١٩ |
| ٦ | مجالات الأداء مجتمعة | ١٥١ | ٣,٦٣ | ٠,٦٩٠ |

تشير النتائج في جدول رقم (٦) أن متوسط مجالات الأداء مجتمعة بلغ (٦٣ , ٣) وهذا يعني أن مستوى الأداء فوق المتوسط . وكذلك جاء تقدير المجالات بشكل منفرد أعلى من المتوسط الافتراضي (٣). وتعني هذه النتائج الموافقة على أن التدريب يؤدي إلى تقليل الحوادث وانجاز الأعمال والوقاية من الجريمة . وتوافق العينة على أن التخطيط للأعمال والقدرة على حل المشكلات والقدرة على التنفيذ تمارس بدرجة متوسطة. وجاء ترتيب صنع القرارات بين المجالات الخمسة الأخيرة وبمتوسط (٥٦ , ٣) وهذا التقدير أعلى من المتوسط.

ويبدو واضحاً أن الإجابات كانت متقاربة بدليل أن الانحرافات المعيارية تتراوح ما بين (٦٩ , ٠ – ٨١٩ , ٠) وجميع الإجابات ضمن أقل من انحراف معياري واحد.

## اختبار الفرضيات

**اختبار الفرضية الصفرية الأولى:** ونصها (لا يوجد التزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية ولا يؤثر على مراحل العملية التدريبية وعلى مجالات أداء العاملين في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية).

**الفرضيـة البديلـة ألأولى**: ونصها ( يوجد التزام بتطبيق مراحـل العملية التدريبية ويؤثر الالتـزام عـلى مراحل العمليـة التدريبيـة وعلى مجـالات أداء العاملين في بعـض الإدارات الحكوميـة والأجهـزة الأمنيـة في المملكـة العربيـة السـعودية).تم التأكد من وجود التزام من قبل الإدارة العليا كما تشـير النتائج في جدول رقم (٣) وتبين أن درجة الالتزام كانت فوق المتوسط كما تم توضيحه سابقاً. وفيما يلي يتم فحص الفرضية الصفرية باستخدام الانحدار البسيط وبيان تحليل التباين .

العامل المستقل : الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية.

العامل التابع : مراحل العملية التدريبية مجتمعة.

**الجدول رقم (٧)**

**تحليل التباين ANOVA**

| النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربع | F قيمة (ف) | Sig. دلالة (ف) |
|---|---|---|---|---|---|
| الانحدار | ٣٨,٠٢٦ | ١ | ٣٨,٠٢٦ | ١٠٦,٨٩٢ | ٠,٠٠٠٠ |
| الخطأ | ٥٣,٠٠٥ | ١٤٩ | ٠,٣٥٦ | | |
| المجموع | ٩١,٠٣١ | ١٥٠ | | | |

القوة التفسيرية للنموذج تساوي( ٠,٤١٤ )R-Square

يلاحـظ أن الالتـزام بتطبيق مراحـل العمليـة التدريبية يؤثر على مراحـل العملية التدريبيـة مجتمعـة أن هنـاك علاقة دالة إحصائيـاً بدليل ارتفاع قيمة (ف) وأن مسـتوى الدلالة يسـاوي (٠,٠٠٠) وهذا يعني أن احتمال الخطأ في احتسـاب الإحصائي (ف) يكاد يكون معدوماً. وبالنظر إلى قيمة (ت) التي تساوي (١٠,٣٣٩) وبمستوى دلالة يساوي (٠,٠٠ ) والقيمة المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الحرجة والبالغة (١,٩٦) وعليه نسـتنتج أن الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية يؤثر على مراحل العملية التدريبية مجتمعـة. ويتـم الآن اختبار الجزء الثاني من الفرضية وهو احتمال تأثير الالتزام من عدمه على مجالات أداء العاملين.

العامل المستقل: الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية.

العامل التابع : مجالات الأداء مجتمعة.

**الجدول رقم (٨) ANOVA**

| النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربع | F قيمة (ف) | Sig. دلالة (ف) |
|---|---|---|---|---|---|
| الانحدار | ٦,٦٤٩ | ١ | ٦,٦٤٩ | ١٥,٢٥٨ | ٠,٠٠٠ |
| الخطأ | ٦٤,٩٣٠ | ١٤٩ | ٠,٤٣٦ | | |
| المجموع | ٧١,٥٧٩ | ١٥٠ | | | |

القوة التفسيرية للعامل التابع تساوي (٠,٠٨) R-Square=٠,٠٨

يلاحظ وجود علاقة دالة إحصائياً بدليل قيمة (ف) البالغة (١٥,٢٥٨) ومستوى الدلالة البالغ(٠,٠٠٠) والذي يشير إلى أن احتمال الخطأ في احتساب قيمة (ف) يكاد يكون معدوماً. ونظراً إلى نتائج اختبار (ت) نجد أن القيمة قد بلغت (٣,٩٠٦) وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠) مما يعني أن الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية يؤثر على مجالات الأداء ولكن القوة التفسيرية منخفضة وتساوي (٠,٠٨). واستناداً إلى النتائج الموضحة في جدول رقم (٧) وجدول رقم (٨) **ترفض الفرضية الصفرية الأولى وتقبل الفرضية البديلة الأولى** ونصها أنه ( يوجد التزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية ويؤثر الالتزام على مراحل العملية التدريبية وعلى مجالات أداء العاملين في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية). وهذه النتيجة تجيب على سؤال البحث الأول وتحقق هدف الدراسة الأول.

**اختبار الفرضية الصفرية الثانية:** ونصها (لا يؤثر تطبيق مراحل العملية التدريبية على مجالات الأداء للعاملين في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية).

**الفرضية البديلة الثانية:** ونصها (يؤثر تطبيق مراحل العملية التدريبية على مجالات الأداء مجتمعة للعاملين في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية).

لاختبار هذه الفرضية نستخدم الانحدار البسيط وتحليل التباين واختبار (ت) وكما يلي:

العامل المستقل : تطبيق مراحل العملية التدريبية.

العامل التابع: مجالات الأداء مجتمعة.

**الجدول رقم (٩) ANOVA**

| النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربع | F<br>قيمة (ف) | Sig.<br>دلالة (ف) |
|---|---|---|---|---|---|
| الانحدار | ٢٢,٠٩١ | ١ | ٢٢,٠٩١ | ٦٦,٥١٠ | ٠,٠٠٠ |
| الخطأ | ٤٩,٤٨٩ | ١٤٩ | ٠,٣٣٢ | | |
| المجموع | ٧١,٥٧٩ | ١٥٠ | | | |

القوة التفسيرية المعدلة تساوي(٠,٣٠٤) Adjusted R-Square = 0.30

يبين الجدول رقم (٩) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مراحل العملية التدريبية ومجالات الأداء مجتمعة بدليل ارتفاع قيمة (ف) والبالغة (٦٦,٥١٠) ومستوى دلالة يساوي (٠,٠٠٠). وعند تفحص اختبار (ت) نجد أن قيمتها المحسوبة قد بلغت (٨,١٥٥) وبمستوى دلالة يساوي (٠,٠٠٠) وهذه القيمة أعلى من القيمة الحرجة والبالغة (١,٩٦) وعليه فان هذه النتائج تؤيد **رفض الفرضية الصفرية الثانية وقبول الفرضية البديلة الثانية** والتي نصها (يؤثر تطبيق مراحل العملية التدريبية على مجالات الأداء مجتمعة للعاملين في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية). ويلاحظ كذلك أن القوة التفسيرية للنموذج تساوي (٠,٣٠٤) وهي نسبة معقولة. وتحقق هذه النتائج الهدف الثاني للدراسة وتجيب على السؤال الثاني.

**اختبار الفرضية الصفرية الثالثة** : ونصها لا يؤثر استخدام التكنولوجيا الحديثة على مراحل العملية التدريبية ولا يؤثر على مجالات الأداء( الإنتاجية والإبداع وكفاءة تنفيذ الأعمال وصنع القرارات وتخطيط الأعمال)في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية.

**الفرضية البديلة الثالثة:** يؤثر استخدام التكنولوجيا الحديثة على مراحل العملية التدريبية ويؤثـر على مجالات الأداء( الإنتاجية والإبـداع وكفاءة تنفيذ الأعمال وصنـع القـرارات وتخطيـط الأعـمال)في بعـض الإدارات الحكومية والأجهـزة الأمنيـة في المملكـة العربيـة السـعودية.لاختبار الفرضية الصفريـة الثالثة نسـتخدم الانحدار البسـيط وتحليـل التباين واختبار (ت) وكما يلي:

العامل المستقل: استخدام التكنولوجيا الحديثة.

العامل التابع: مراحل العملية التدريب

**الجدول رقم (١٠) ANOVA**

| النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربع | F<br>قيمة (ف) | Sig.<br>دلالة (ف) |
|---|---|---|---|---|---|
| الانحدار | ٢٢,٢١٣ | ١ | ٢٢,٢١٣ | ٤٨,٠٩٥ | ٠,٠٠٠ |
| الخطأ | ٦٨,٨١٧ | ١٤٩ | .٤٦٢ | | |
| المجموع | ٩١,٠٣١ | ١٥٠ | | | |

القوة التفسيرية المعدلة تساوي(٠,٢٣٩) Adjusted R-Square=0.239

يلاحظ من الجدول رقم (١٠) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيـا الحديثـة ومراحـل العمليـة التدريـب بدليـل أن قيمـة (ف) عالية وبلغت (٤٨,٠٩٥) وبمسـتوى دلالة يسـاوي (٠,٠٠٠) ويعني أن احتمال الخطأ في احتساب الإحصائي (ف) يكاد يكون معدوماً. ولدى التأكد من نتائج اختبار (ت) نجد أن قيمة (ت) المحسوبة قد بلغت (٦,٩٣٥) وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهذا يعني أن استخدام التكنولوجيا يؤثر على مراحل التدريب. ولاختبار الشق الثاني من الفرضية الصفرية الثالثة نستخدم الانحدار البسيط وتحليل التباين واختبار(ت) للتأكد من وجود تأثير لاستخدام التكنولوجيا الحديثة على مجالات الأداء مجتمعة.

العامل المستقل: استخدام التكنولوجيا الحديثة.

العامل التابع: مجالات الأداء مجتمعة.

**الجدول رقم (١١) ANOVA**

| النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربع | F قيمة (ف) | Sig. دلالة (ف) |
|---|---|---|---|---|---|
| الانحدار | ٨,٩٠٧ | ١ | ٨,٩٠٧ | ٢١,١٧٦ | ٠,٠٠٠ |
| الخطأ | ٦٢,٦٧٢ | ١٤٩ | .٤٢١ | | |
| المجموع | ٧١,٥٧٩ | ١٥٠ | | | |

القوة التفسيرية المعدلة (٠,١١٩) Adjusted R-Square=0.119

يظهر من النتائج في الجدول رقم (١١) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ومجالات الأداء مجتمعة بدليل أن قيمة (ف) بلغت (٢١,١٧٦)وبمستوى دلالة يساوي (٠,٠٠٠) وقد بلغت القوة التفسيرية للنموذج (٠,١١٩). ولدى التأكد من نتائج اختبار (ت) نجد أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي (٤,٦٠٢) وبمستوى دلالة يساوي (٠,٠٠٠). وهذه النتائج تؤيد أن استخدام التكنولوجيا الحديثة يؤثر على أداء العاملين في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية. ونظراً للنتائج الموضحة في جدول رقم (١٠) وجدول (١١) **يتوجب رفض الفرضية الصفرية الثالثة وقبول الفرضية البديلة الثالثة.** مما يعني أن استخدام التكنولوجيا الحديثة يؤثر على مراحل العملية التدريبية وعلى مجالات الأداء مجتمعة والتي تشمل الإنتاجية والإبداع وصنع القرارات وكفاءة أداء الأعمال والتخطيط المسبق للأعمال. وهذه النتيجة تجيب على السؤال الثالث وتحقق الهدف الثالث للدراسة.

**اختبار الفرضية الصفرية الرابعة:** ونصها (لا تستخدم الأساليب التدريبية الحديثة في البرامج التدريبية في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية).

**الفرضية البديلة الرابعة:** ونصها (تستخدم الأساليب التدريبية الحديثة في البرامج التدريبية في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية).

ولاختبار هذه الفرضية تم تحليل إجابات أفراد العينة على تسع فقرات مدرجة في جدول رقم (١٢). وتظهر المتوسطات والانحرافات المعيارية لأساليب التدريب الحديثة والشائعة الاستخدام حسب تقديرات أفراد العينة. و أن الأساليب الأكثر استخداماً في التدريب هي المحاضرة وقد احتلت المرتبة الأولى من حيث الاستخدام في البرامج التدريبية وبلغ متوسط إجابات العينة (٣,٧٧) وهذه درجة أكبر من المتوسط وتقترب من الدرجة العالية . وأظهرت الدراسة كذلك أن أساليب المناقشة واللجان والندوات والمؤتمرات تستخدم بدرجة متوسطة كما تشير المتوسطات أدناه. ويبين الجدول (١٢) أن الإجابات كانت مشتتة في مدى يتراوح بين (٠,٩٤٤-١,٢١) أي ضمن انحراف معياري وكانت الإجابات متقاربة ضمن هذا المدى.

**الجدول رقم (١٢)**

**المتوسطات والانحرافات المعيارية لأساليب التدريب الحديثة والشائعة الاستخدام**

| الترتيب | الفقرة | التكرار | المتوسط | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| ١ | أسلوب المحاضرات. | ١٥١ | ٣,٧٧ | ١,٠٣٤ |
| ٢ | أسلوب المناقشة. | ١٥١ | ٣,١٥ | ١,١٠٤ |
| ٣ | أسلوب المؤتمرات والندوات. | ١٥١ | ٣,٠٩ | ١,٠٢٩ |
| ٤ | أسلوب اللجان. | ١٥١ | ٣,٠٥ | ٠,٩٤٤ |
| ٥ | أسلوب الزيارات الميدانية. | ١٥١ | ٢,٩٧ | ١,١٨٣ |
| ٦ | أسلوب دراسة الحالة. | ١٥١ | ٢,٦٥ | ١,٠٩٧ |
| ٧ | أسلوب التدوير الوظيفي. | ١٥١ | ٢,٦٢ | ١,٠٦٣ |
| ٨ | أسلوب الأدوار. | ١٥١ | ٢,٢٥ | ١,١٢١ |
| ٩ | أسلوب المباريات الإدارية. | ١٥١ | ٢,٢٠ | ١,١٢٠ |

وعلى ضوء هذه النتائج **ترفض الفرضية الصفرية الرابعة وتقبل الفرضية البديلة الرابعة** فيما يتعلق باستخدام المحاضرة والمناقشة واللجان والندوات والمؤتمرات. وهذا يجيب على السؤال الرابع ويحقق الهدف الرابع للدراسة.

**اختبار الفرضية الصفرية الخامسة**: ونصها (لا تواجه النشاطات التدريبية أي معوقات في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية).

**الفرضية البديلة الخامسة**: ونصها (تواجه النشاطات التدريبية بعض معوقات في الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية).

لاختبار الفرضية الصفرية الخامسة تم تحليل إجابات أفراد العينة على عشر فقرات موضحة في جدول رقم (١٣) والذي يظهر المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأسئلة المتعلقة بالمعوقات التي تواجه التدريب وذلك حسب تقديرات أفراد العينة. يبين الجدول رقم (١٣) أن المتوسط الحسابي للفقرة الأولى عدم وجود ثقافة تنظيمية داعمة لاستراتيجية التدريب في الجهاز الأمني بلغ (١٣ , ٣) وهذا يعني أن هناك صعوبة بدرجة متوسطة تواجه التدريب وهي غياب الثقافة التنظيمية الداعمة للتدريب. وتظهر الدراسة صعوبة أخرى وهي جمود القوانين والأنظمة الخاصة بالتدريب في الأجهزة الأمنية حيث بلغت قيمة المتوسط (٠٧ , ٣).

**الجدول رقم (١٣)**

**المتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على المعوقات التي تواجه التدريب**

| الترتيب | الفقرة | التكرار | المتوسط | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| ١ | عدم وجود ثقافة تنظيمية داعمة لاستراتيجية التدريب في الجهاز. | ١٥١ | ٣,١٣ | ١,١٦٢ |
| ٢ | جمود القوانين والأنظمة الخاصة بالتدريب في الجهاز | ١٥١ | ٣,٠٧ | ١,٢٤ |
| ٣ | ضعف نشاط تحليل الوظائف في الجهاز | ١٥١ | ٢,٩٧ | ١,٢٠٢ |
| ٤ | عدم وجود استراتيجيات وظيفية واضحة على مستوى الدوائر الوظيفية | ١٥١ | ٢,٩٧ | ١,١١٠ |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ٥ | عدم وجود استراتيجية واضحة على مستوى الإدارة ككل. | ١٥١ | ٢,٩٥ | ١,٢٤٣ |
| ٦ | عدم توفر المدربين ذوي الكفاءة العالية. | ١٥١ | ٢,٩٤ | ١,١٣٣ |
| ٧ | عدم توفر الأنظمة التكنولوجية الحديثة الداعمة لاستراتيجية التدريب. | ١٥١ | ٢,٨٥ | ١,١٩٧ |
| ٨ | عدم وضوح الاستراتيجيات والأهداف والسياسات العامة للجهاز. | ١٥١ | ٢,٧٥ | ١,١٣٣ |
| ٩ | عدم إيمان الإدارة العليا بالمنظمة بالدور الاستراتيجي للتدريب. | ١٥١ | ٢,٦٠ | ١,١٣٢ |
| ١٠ | عدم توفر الإمكانات المالية والمادية لتوفير البرامج التدريبية المناسبة. | ١٥١ | ٢,٥٨ | ١,٢٤٠ |

مما يعني أن جمود القوانين والأنظمة يشكل عائقاً بدرجة متوسطة. وباقي المعوقات المبينة في الجدول رقم (١٣) تعتبر معوقات منخفضة القوة وأقل من الدرجة المتوسطة. ويعني هذا أنها موجودة ولكنها ليست قوية بدليل أن المتوسطات تتراوح ما بين (٢,٥٨ – ٢,٩٧). ويلاحظ أن الانحرافات المعيارية تتراوح ما بين (١,١١٠ – ١,٢٤٢) أي أن تشتت الإجابات يقع ضمن (١,٢٤٢) انحراف معياري و درجات التشتت متقاربة على المعوقات العشرة المبحوثة. واستناداً لهذه النتائج **يجب رفض الفرضية الصفرية الخامسة وقبول الفرضية البديلة الخامسة** مما يعني أن النشاطات التدريبية تواجه بعض الصعوبات مثل غياب الثقافة التنظيمية الداعمة للنشاطات التدريبية وجمود القوانين والأنظمة الخاصة بالتدريب. وأما باقي المعوقات تؤثر بدرجة منخفضة ودون الوسط. وهذا يحقق الهدف الخامس ويجيب على السؤال الخامس للدراسة.

# النتائج والتوصيات

## النتائج

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١ ـ يوجد التزام بتطبيق مراحل التدريب بدرجة أعلى من المتوسط بدليل أن قيمة الوسط الحسابي لجميع الفقرات بلغت (٣,٥٨) وهي درجة متوسط مرتفع. واحتلت الفقرة «تعتبر الإدارة العليا التدريب من الأولويات الاستراتيجية» المرتبة الأولى وبلغ المتوسط (٣,٧٧). ويليها أن «الإدارة العليا تسعى إلى التحسين المستمر في العمل وإيجاد الطرق والأساليب التي تؤدي إلى تنفيذ الأعمال بشكل أفضل» وقد بلع المتوسط (٣,٦٧) كما في جدول (٣).

٢ ـ يلاحظ من الجدول (٤) أن المتوسط الكلي لإجابات العينة على مدى استخدام التكنولوجيا في البرامج التدريبية قد بلغ (٣,٥٧) وهذا يعني أن التكنولوجيا تستخدم في البرامج التدريبية بدرجة متوسط مرتفع. ويلاحظ كذلك أن «التكنولوجيا الحديثة تساعد على إيصال المادة التدريبية بدرجة عالية و بشكل أفضل» حيث احتلت هذه الفقرة المرتبة الأولى وبمتوسط بلغ (٤,٢٧).

٣ ـ أظهرت النتائج أن متوسط الإجابات على المراحل التدريبية مجتمعة قد بلغ (٣,٠٨٥) وأن الانحراف المعياري يساوي (٠,٩٨٩٥) مما يشير إلى أن مراحل العملية التدريبية تطبق بدرجة متوسطة . وأن تصميم البرامج التدريبية يحظى باهتمام اكبر من بقية المراحل ويليه تنفيذ البرامج ثم تحديد الاحتياجات كما يظهر الجدول رقم (٥). ويلاحظ أن تقييم البرامج لا يعطى الاهتمام المطلوب بدليل أن المتوسط لتقييم البرامج جاء أقل من الوسط الافتراضي (٣) وبلغ (٢,٩٠٧).

٤ ـ تشير النتائج في جدول رقم (٦) أن متوسط مجالات الأداء مجتمعة بلغ (٣,٦٣) وهذا يعني أن مستوى الأداء فوق المتوسط . وكذلك جاء تقدير المجالات بشكل منفرد أعلى من المتوسط الافتراضي (٣). وتعني هذه النتائج الموافقة

على أن التدريب يؤدي إلى زيادة الأداء وإلى تقليل الحوادث وانجاز الأعمال والوقاية من الجريمة . وتوافق العينة على أن التخطيط للأعمال والقدرة على حل المشكلات والقدرة على التنفيذ تمارس بدرجة متوسطة.

٥ ـ وتبين النتائج في جدول رقم (٧) أن الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية يؤثر على مراحل العملية التدريبية مجتمعة و أن هناك علاقة دالة إحصائياً بدليل ارتفاع قيمة (ف) والبالغ (١٠٦,٨٩٢) وأن مستوى الدلالة يساوي (٠,٠٠٠) . وهذا يعني أن احتمال الخطأ في احتساب الإحصائي (ف) يكاد يكون معدوماً. وبالنظر إلى قيمة (ت) التي تساوي (١٠,٣٣٩) وبمستوى دلالة يساوي ( ٠,٠٠ ) وقيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الحرجة والبالغة (١,٩٦) وعليه نستنتج أن الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية يؤثر على مراحل العملية التدريبية مجتمعة.

٦ ـ أظهرت النتائج أنه يوجد التزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية ويؤثر الالتزام على مجالات أداء العاملين في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية وكما في جدول رقم (٨). ونظرا إلى النتائج في جدول رقم (٧) وجدول (٨) يجب أن **ترفض الفرضية الصفرية الأولى وتقبل الفرضية البديلة الأولى**.

٧ ـ يؤثر تطبيق مراحل العملية التدريبية على مجالات الأداء مجتمعة للعاملين في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية كما في جدول رقم (٩) بدليل ارتفاع قيمة (ف) والبالغة(٦٦,٥١٠) ومستوى دلالة يساوي (٠,٠٠ )وعليه فان هذه النتائج تؤيد **رفض الفرضية الصفرية الثانية وقبول الفرضية البديلة الثانية**.

٨ ـ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ومراحل العملية التدريب بدليل أن قيمة (ف) عالية وبلغت (٤٨,٠٩٥) وبمستوى دلالة يساوي (٠,٠٠٠ ) وأن استخدام التكنولوجيا يؤثر على مراحل العملية التدريبية وكما تشير النتائج في جدول (١٠).

٩ ـ يظهر من النتائج في الجدول رقم (١١) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ومجالات الأداء مجتمعة بدليل أن قيمة (ف) بلغت (١٧٦, ٢١) وبمستوى دلالة يساوي (٠٠٠, ٠) وأن استخدام التكنولوجيا يؤثر على مجالات الأداء مجتمعة.

١٠ ـ ويبين الجدول (١٢) أن الأساليب الأكثر استخداماً في التدريب هي المحاضرة وقد احتلت المرتبة الأولى من حيث الاستخدام في البرامج التدريبية وبلغ متوسط إجابات العينة (٧٧, ٣) وهذه درجة أكبر من المتوسط وتقترب من الدرجة العالية . وأظهرت الدراسة كذلك أن أسليب المناقشة واللجان والندوات والمؤتمرات تستخدم بدرجة متوسطة.

١١ ـ يبين الجدول رقم (١٣) أن المتوسط الحسابي للفقرة الأولى من المعوقات «عدم وجود ثقافة تنظيمية داعمة لاستراتيجية التدريب في الجهاز الأمني» بلغ (١٣, ٣) وهذا يعني أن هناك صعوبة بدرجة متوسطة تواجه التدريب وهي غياب الثقافة التنظيمية الداعمة للتدريب.وتظهر الدراسة صعوبة أخرى وهي «جمود القوانين والأنظمة الخاصة بالتدريب في الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية» حيث بلغت قيمة المتوسط (٠٧, ٣).

## التوصيات

تم تطوير التوصيات على ضوء التحليل لنتائج الدراسة وهي:

١ ـ توصي الدراسة الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية بضرورة الاهتمام بمرحلة تقييم البرامج التدريبية . لمعرفة اثر التدريب على أداء العاملين بالإضافة إلى التقييم الذي يتم في نهاية البرنامج التدريبي وذلك بمتابعة أداء العاملين في مواقع العمل وفي الفترة الزمنية التي تلي انتهاء البرنامج.

٢ ـ توصي الدراسة كذلك بضرورة التركيز على الأساليب التدريبية الحديثة وليس فقط المحاضرة والمناقشة واللجان والمؤتمرات والندوات. ومن الأساليب الحديثة نسبياً أسلوب الأدوار والمباريات ودراسة الحالات.

٣ـ وتـوصي الدراسـة بـضرورة تطوير ثقافـة تنظيمية داعمة للنشـاطات التدريبية ومركزة على قيمة الانجاز والكفاءة والفاعلية التنظيمية. وكذلك إعادة النظر بالقوانين والأنظمة والتعليمات لإزالة الجمود المتعلق بالنشاطات التدريبية.

٤ـ التركيز على نشاط تحليل الوظائف والاستفادة من النتائج في تحديد الاحتياجات التدريبيـة والعمـل عـلى تطويـر اسـتراتيجيات وظيفية واضحـة للعاملين في الإدارات والأجهزة الأمنية.

# المراجــع

الكبيسي. عامر خضير (٢٠٠٩م) التدريب الإداري والأمني: رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض. ص ٧-١٢ .

الشرعة. عطا الله محمد تيسير طافش (٢٠٠٨م) استراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية. رسالة دكتوراه غير منشورة. الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية. عمان الأردن.

هلال. محمد عبد الغني حسن. (٢٠٠٧م) متابعة وتقييم التدريب: موسوعة التدريب (١٠) مركز تطوير الأداء والتنمية.مصر الجديدة . ص ٢١-٢٦.

توفيق. عبد الرحمن .(٢٠٠٧م) التدريب الأصول والمبادئ. القاهرة : مركز الخبرات المهنية للإدارة – بميك . ص ٢١٩-٢٩٤.

توفيق. عبد الرحمن(٢٠٠٦م) تحديد الاحتياجات التدريبية بين الإهدار والاستثمار. موسوعة التدريب والتنمية البشرية. الجزء الثامن. مركز الخبرات المهنية للإدارة. بميك القاهرة. ص ٢٠-٢٢.

الغزاوي. نجم (٢٠٠٦م) التدريب الإداري. الطبعة الأولى . عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. ص ٥٣.

الفاعوري. رفعت عبد الحليم. (٢٠٠٥م) إدارة الإبداع التنظيمي. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة. ص ٨.

عبيدات. شذى (٢٠٠٣م) واقع استراتيجية وظائف الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية . رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك. الأردن.

توني نيوباري(٢٠٠٣م) التدريب على جودة الخدمات. ترجمة شويكار زكي . سلسلة المدرب العملية. مجموعة النيل العربية.القاهرة . ص ١٨.

المبيضين.عقلة محمد وجرادات. أسامة محمد (٢٠٠١م) التدريب الإداري الموجه بالأداء. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. ص ١٢٤ .

توفيـق. عبـد الرحمن (١٩٩٤م) العملية التدريبية. موسـوعة التدريـب والتنمية . الجزء الثاني. مركز الخبرات المهنية للإدارة . الدقي جيزة. مصر . ص١٧ .

الدحيـات. جهاد صالـح (١٩٩٩م) تقييم فاعلية البرامج التدريبيـة في مراكز التدريب الخاصـة مـن وجهة نظـر المتدربين: دراسـة تطبيقيـة على المصـارف التجارية الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة آل البيت. الأردن.

ياغي. محمد عبد الفتاح (١٩٨٦م) التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق.عمادة شؤون المكتبات. جامعة الملك سعود. الرياض.ص ٧١-٨٩ .

ياغي. محمد عبد الفتاح (١٩٨٨م) أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في فعالية البرامج التدريبية. المجلة العربية للتدريب. العدد الثالث . ص ٢٢-٢٣ .

Abdelgadir N. and Abdelhafiz Elbadri. (2001)Training Practices of Polish Banks: An Appraisal and Agenda for Improvement. Journal of European Industrial Training. Vol. 25. Issue 24/3/. pp.6979-.

Teresa Brannick. Sean de Burca. Brian Eynes. Evelyn Roche. Sean Ennis. (2002)Service Management Practice-Performance Model: A Focus on Training Practices. Journal of European Industrial Training. Vol. 26. Issue 8. pp.394403-.

Daniels. Sharon. ( 2003)“Employee Training: A Strategic Approach to Better Return on Investment”. Journal of Business Strategy. Vol. 24. Issue 5. pp.3942-.

Gascó. José L.. Llopis. Juan. González. M. Reyes. (2004 )“The Use of Information Technology in Training Human Resources: An E-learning Case Study”. Journal of European Industrial Training. Vol. 28. Issue 5. pp.370382-.

# مركز التدريب عن بعد بمعهد الإدارة العامة:
# نموذج مقترح

د. عماد بن عبدالعزيز الحمادي(*)

## مقدمة

إن ما يميز هذه الفترة من التاريخ الإنساني هو الوسائل والأساليب التي يمكن بها تبادل ومعالجة المعلومات التي أثرت في كل الجوانب الإنسانية ومنها التعليم، حيث تجري في أمكنة عديدة من العالم إعادة تنظيم للعملية التعليمية، أو ما يمكن أن نسميه بالتوجه التعليمي الجديد الذي يتم ضمن إطار فلسفة «تعليم غير محدود بالزمان والمكان». المحرك الأساسي للتوجهات التعليمية الجديدة هو شبكة الإنترنت التي تستخدم بشكل مكثف في عملية التعليم عن بعد.

إن الاستجابة لخطط الدولة وتوجهات ولاة الأمر، يتطلب التحرك السريع والدقيق للمساهمة في تحقيقها بحرفية ومهنية عالية، وهذا مطلب أساسي من كل القائمين على جميع المؤسسات الحكومية، ومنها معهد الإدارة العامة. فكيف يمكننا كجهة مسئولة ومختصة في تأهيل وتطوير موظفي الدولة والقطاع الخاص أن تدعم تلك التوجهات بأسلوب علمي، يمكن من خلاله الوصول والمساهمة في تحقيق بعض أسس خطة التنمية الثامنة للمملكة العربية السعودية، ومنها الأساس الإستراتيجي الخامس وهو تطوير منظومة التعليم والتدريب بجميع عناصرها، والاهتمام بمخرجاتها، بما يلبي احتياجات المجتمع المتغيرة، وسوق العمل ومتطلبات التنمية ويواكب المعارف والتقنيات الحديثة مع الاهتمام بالثقافة ونشرها.

إن التطور الكبير في مجال تقنية المعلومات والاتصال أوجد حاجة ماسة لوضع استراتيجيات وخطط تطوير لمواكبة هذه التغيرات واستخدامها على أفضل وجه ممكن،

---

(*) معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

فنجد العديد من دول العالم قد اتجهت نحو بناء خطط وطنية للاستفادة من المعلوماتية تحدد دور التقنيات في تطوير المجتمع وتضبط العلاقة بين أدائه ورقيه اقتصادياً وثقافياً. ولعل من أبرز التطورات التي حصلت في مجال تقنية المعلومات والاتصال هو الاستخدام الفاعل لهذه التقنيات في مجال التعليم والتدريب، فلقد تزايد الاهتمام بالتعليم والتدريب الإلكتروني في العديد من دول العالم المتقدمة لما تملكه هذه التقنيات من قوة كامنة ستسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين بمختلف فئاتهم ومستوياتهم العلمية.

## هدف البحث وأهميته

يتطلع معهد الإدارة العامة إلى تقديم خدماته التدريبية والبحثية لموظفي الدولة والقطاع الخاص، غير أنه على الرغم من نهج أسلوب التدريب التقليدي الذي يعتمد على اكتمال العناصر الثلاث (المدرب ـ المتدرب ـ المعلومة) في مكان واحد إلا أن هذا الأسلوب مع أهميته التدريبية كثيراً ما واجه مجموعة من المعوقات الإدارية والمالية والجغرافية وغيرها، ومن ثم تعذر التحاق كثير من الموظفين بتلك الدورات، مما ترتب عليه قصور في الاستزادة العلمية والمهارية لدى الموظف، وهذا من شأنه التأثير السلبي على مستوى الأداء. ومن الملاحظ أن عدد الدورات التدريبية التي يلتحق بها المتدربون أثناء الخدمة يعد غير كاف وأن عدم إمكانية تدريب كافة منسوبي الجهات الحكومية والخاصة بشكل سنوي عن طريق حضورهم للمعهد. وكذلك عدم جاهزية المواقع التدريبية لاستيعاب أعداد تفوق ما يتم اعتماده سنوياً من قبل المعهد. بالإضافة إلى معوقات تعود إلى اعتذار جهات الترشيح عن ترشيح بعض منسوبيها لحجم العمل المنوط بهم أو من اعتذار بعض المرشحين للدورات التدريبية لأسباب جغرافية ومادية واجتماعية. فالتدريب عن بعد يعد أسلوباً عصرياً يعتمد على التقنية الحديثة في إيصال المواد التدريبية للمتدربين، بغض النظر عن الحضور الشخصي لمكان التدريب، أو التقيد بعامل الوقت، وإعطاء المتدرب حرية الاختيار للدورات التي تتناسب وتخصصه وطموحه المعرفي مع بقائه على رأس العمل والخدمة. وتتمثل مشكلة الدراسة في عدم وجود مركز للتدريب عن بعد في معهد الإدارة العامة، ذلك لأن زيادة الطلب على دورات المعهد وزيادة النمو السكاني وطبيعة العصر ومتغيراته والحاجة إلى التدريب والتعليم المستمر، لا يُمكن المعهد من استيعاب

جميع المتقدمين إليه، ومن تقديم خدماته التعليمية والتدريبية والتأهيلية لمن يعيشـون في مناطق بعيدة ونائية. بالإضافة لتعليم وتدريب الموظفات اللاتي يواجهن مشاكل كثيرة في عملية التدريب. ناهيك عن تدريب وتأهيل مدربي المعهد الذي يتطلب السـفر للخارج ولا يكـون إلا كل سـنتين والتكاليـف الباهظـة لذلك. وهذه العوامـل مجتمعة مع توافر الوسـائل التقنية الحديثة تحتم على المعهد أن يجد أنماطاً وبدائل تعليمية، من خلالها يحقق رغبـة أفـراد المجتمع في الالتحاق بالمعهد وبرامجه المختلفة، والتدريب عن بعد أحد هذه الأنـماط. وبما أن المعهد يسـتخدم الدائرة التلفزيونية المغلقـة لتدريس الطالبات، وتنقل بعض المحاضرات بواسطة الأقمار الاصطناعية والإنترنت، ولديه مركز للتوزيع الصوتي والتصوير التلفزيوني، فهذا أدعى لإنشاء مركز للتدريب عن بعد في المعهد، نظراً لوجود القاعدة الأساسـية والخبرات والإمكانات، وإنشـاء مركز للتدريب عن بعد يعد خطوة متقدمة يستفيد منها المعهد والمجتمع ، وتؤدي إلى تقليل تكلفة التعليم وتطوير نظامه في المملكة العربية السعودية.

## خطة البحث

سوف يقسم هذا البحث إلى:

أولاً: فلسفة التدريب عن بعد

ثانياً: واقع التدريب عن بعد في معهد الإدارة العامة.

ثالثاً: مساهمة مركز التدريب عن بعد في توفير التعليم للمتدربين.

رابعاً: مساهمة مركز التدريب عن بعد في تعليم المرأة.

خامساً: مساهمة مركز التدريب عن بعد في تنمية المجتمع.

سادساً: الدراسات السابقة والنموذج المقترح.

سابعاً: المعوقات التي تواجه إنشاء مركز للتدريب عن بعد في معهد الإدارة العامة.

## منهج البحث

يعتمد هذا البحث على أسلوب الدراسة التحليلية بالاعتماد على المراجع العلمية والدراسات والخبرات الواقعية المحلية منها والعالمية.

## أولاً: فلسفة التدريب عن بعد

### مقدمة

كان للتقدم العلمي والتطور التقني في نهاية القرن العشرين وبدايات القرن الحادي والعشرين تأثيراً كبيراً على العملية التعليمية، فلم يعد التعليم التقليدي بطرائقه التقليدية التي تعتمد على المعلم في نقل المعرفة إلى التلاميذ قادراً على الوفاء بمتطلباته واستيعاب الأعداد الكبيرة من الأفراد في جميع مراحله، فبدأت المجتمعات في البحث عن صيغ ومداخل جديدة للتعليم تعتمد على المتعلم نفسه (التعلم الذاتي)، والتعلم مدى الحياة لتعليم أكبر عدد ممكن من الأفراد وتلبية احتياجاتهم التعليمية والمهنية دون التقيد بمكان وزمان معينين. وقد أدى ذلك لظهور «التدريب عن بعد» Training Distance الذي يساعد المتعلم في التعلم بسرعته الذاتية وفقاً لقدراته وإمكاناته، مع عدم التقيد بفئة معينة من الأفراد أو بأعمار معينة، وعدم الالتزام بمكان محدد ووقت محدد لإتمام عملية التعلم، والاعتماد على الوسائط التقنية في نقل المحتوى العلمي.

وقد يستخدم التعليم عن بعد بديلاً كاملاً للتعليم التقليدي ويتم منح المتعلمين درجات علمية وشهادات يعترف بها، وقد يستخدم من جانب آخر مكملاً للتعليم التقليدي الذي ينفذ في المؤسسات التعليمية النظامية.

### مفهوم التدريب عن بعد

ويمكن تعريف التدريب عن بعد إجرائياً أنه : « ذلك النوع أو النظام من التعليم الذي يقدم فرصاً تعليمة وتدريبية إلى المتدرب دون إشراف مباشر من المدرب ودون الالتزام بوقت محدد ومكان محدد، لمن لم يستطع استكمال الدراسة أو يعوقه العمل عن

الانتظـام في التدريب النظامـي، ويعد بديلاً للتدريب التقليدي أو مكملاً له، ويتم تحت إشراف مؤسسـة تعليمية مسئولة عن إعداد المواد التدريبية والأدوات اللازمة للتدريب الفردي، اعتماداً على وسائط تقنية عديدة مثل الهاتف، الراديو، الفاكس، التلكس، التلفاز، الحاسب، الإنترنت، الفيديو التفاعلي ... وغيرها التي يمكن أن تساعد في الاتصال ذي الاتجاهين بين المتدرب وعضو هيئة التدريب»

## تطور التدريب عن بعد

بـدأ التدريـب عن بعد منذ بدايـة الأربعينيات تقريباً ومر بتطـورات كبيرة، فتمثل الشكل الأول للتدريب عن بعد في التعليم بالمراسلة، حيث استخدمت الخدمة البريدية في نقل المواد المطبوعة والمكتوبة من المدرب إلى المتدرب. ثم استخدم الراديو في التدريب عن بعد، ثم تطور الوضع باسـتخدام الأشرطة السـمعية. وبظهور التلفاز، تم استخدام القنوات التلفازية التعليمية التي تبث دروسـاً تعليمية. وفي السـتينيات ظهرت شبكات التلفاز المغلقة وتم استخدامها في نقل المحاضرات. وفي الثمانينيات تم استخدام الفيديو كاسـيت وتـم الاهتـمام ببرامج التدريب عـن بعد الصوتيـة والمرئية. ثم تطـور ذلك إلى اسـتخدام مؤتمرات الفيديو لإرسـال المحاضرات دون التقيد بأماكن محددة باسـتخدام الأقـمار الاصطناعيـة أو وصـلات المايكرويف، وتـم التغلب على عيوب هـذه الطريقة باسـتخدام الفيديـو ثنائي الاتجاه الـذي يوفر عملية التفاعل بـين المحاضر والطالب في اتجاهين وليس في اتجاه واحد.

وبظهور الحاسـبات الشـخصية وشبكات المعلومات الدولية والمحلية زادت أهمية البرامج المقدمة للتدريب عن بعد وجعلت للتدريب عن بعد مكانة أفضل من ذي قبل، فاستخدام الشبكة العالمية للمعلومات «الإنترنت» سهلت كثيراً تنفيذ منظومة التدريب عن بعد لأن الإنترنت تعد شاملة لكل الأشكال السابق استخدامها في التدريب عن بعد، علاوة على أنها توفر عملية التفاعل بين المحاضر والطالب والعكس ، وكذا بين الطالب وزملائه. ومن جانب آخر فإنها توفر مصادر تعليمية مختلفة ومتعددة. وأصبح التدريب عن بعد يأخذ أنماطاً عديدة وبات منافساً للتدريب التقليدي.

## أهداف التدريب عن بعد

يهدف التدريب عن بعد إلى ما يلي:

١ ـ إتاحة فرص تدريبية لمن فاتهم فرص التدريب لأسباب عديدة قد تكون سياسية أو جغرافية أو اقتصادية أو اجتماعية.

٢ ـ إيجاد الظروف التعليمية الملائمة التي تناسب حاجات المتدربين مثل ربات البيوت والمزارعين والصناعيين والموظفين.

٣ ـ تحقيق مفهوم جديد للتربية يتلاءم مع الانفجار المعرفي والثورة العلمية والتقنية التي نعيشها في العصر الحاضر ويتمثل هذا المفهوم في تأهيل الأفراد ذوي الكفاءة عن طريق التدريب المستمر والتعليم الذاتي في أي وقت وفي أي مكان، دون الالتزام بالتدريب داخل القاعات.

٤ ـ فتح المجال لبعض التخصصات المستحدثة المزدوجة والبينية التي يحتاج إليها المجتمع التي لا تسمح نظم معاهد التدريب التقليدية بتحقيقها.

٥ ـ تقديم البرامج الثقافية لكافة المواطنين وتوعيتهم وتزويدهم بالمعرفة. فباستخدام وسائل الاتصال الحديثة كالتلفاز والأقمار الاصطناعية وبث البرامج التعليمية من خلالها فإن الفائدة لا تقتصر على المتدربين فحسب ولكنها تتناول كافة المواطنين.

٦ ـ إتاحة الفرصة لبعض الأفراد الذين يرغبون في تغيير أو تطوير مهنهم التي يزاولونها.

٧ ـ يتيح الفرص للعاملين إلى التدريب على كل ما هو حديث دون الانقطاع عن أعمالهم.

٨ ـ الإسهام في تعليم المرأة وتشجيعها على ذلك في المجتمعات التي مازالت تعارض تعليم المرأة.

٩ ـ الإسهام في محو الأمية وتعليم الكبار.

١٠ ـ إتاحة الفرصة أمام بعض الطلبة المعوقين الذين تحول ظروفهم عن مواصلة تدريبهم كمتدربين منتظمين.

١١ ـ تخفيف الضغط على مراكز ومعاهد التدريب.

١٢ ـ إتاحة فرص أكبر لتطوير المقررات الدراسية، وطرق التدريس، باستخدام بعض المستحدثات التقنية والوسائط التربوية المتعددة.

١٣ـ خفض تكلفة تأهيل المتدرب عن تكلفة قرينه في معاهد التدريب النظامية على المدى البعيد، حيث إن تكلفة المتدرب في هذا النوع من التدريب تنخفض طردياً مع زيادة أعدادهم، وقد قررت بعض الدراسات أن تكلفة الطالب في التدريب عن بعد تبلغ نحو ٣٠٪ من تكلفة قرينه بالمعاهد التقليدية.

## ثانياً: واقع التدريب عن بعد في معهد الإدارة العامة

هنا في معهد الإدارة العامة تطلع كبير لقضية التدريب عن بعد وذلك من خلال إرساء القواعد الأساسية لهذا النوع من التدريب الذي أخذ مكانه في كثير من معاهد ومراكز التدريب في المملكة خاصة وفي جميع دول العالم. ويكمن اهتمام المعهد بهذا الموضوع وذلك من خلال تشكيل لجنة خاصة برئاسة معالي مدير عام المعهد من مهامها النظر في قضية التدريب عن بعد وإيجاد أرضية له في معهد الإدارة العامة. ومع أن الإنجازات في هذا المجال تعد بطيئة ولكن إصرار قيادة المعهد على المضي قدماً في هذا المشروع أعطى الموضوع زخماً كبيراً. لقد أخذ العمل في مشروع التدريب عن بعد في معهد الإدارة العامة مناحي عدة منها:

### ١ ـ التدريب عن بعد مع البنك الدولي

وذلك عن طريق الانضمام إلى الشبكة العالمية للتعليم عن بعد GDLN- Global Distance Learning Network التابعة للبنك الدولي World Bank ، وهي عبارة عن قناة بين البنك الدولي ودول العالم، يتم من خلالها بث المحاضرات ذات الموضوعات المختلفة. وبالإمكان أن يتم إذاعة هذه المحاضرات من أي مكان في العالم، حتى من هنا في المعهد، وذلك عن طريق قيام أعضاء تدريب من البنك الدولي بتنسيق هذه المحاضرات في المعهد ومن ثم بثها إلى دول العالم سواء بمقابل أو غير مقابل مادي. وقد تمت العديد

من التجارب الناجحة في هذا السياق. وتم توقيع عقد مفصل مع البنك الدولي بهذا الخصوص.

## ٢ ـ شبكة الخليج للتدريب عن بعد

وهي شبكة للتدريب عن بعد تستخدم للأغراض الأكاديمية يتم فيها ربط معاهد الإدارة العامة والتنمية البشرية بدول مجلس التعاون الخليجي. وتم بهذا الخصوص وضع الأهداف الإستراتيجية التالية :

١ ـ تمكين المتدرب من التدريب بأقل تكلفة وجهد ووقت.

٢ ـ استمرار وصول المتدرب إلى المواد التدريبية من خلال الدخول على شبكة التدريب عن بعد.

٣ ـ تمكين الجهات المعنية من البث الآني للفعاليات

٤ ـ التنفيذ المشترك للدورات التدريبية

٥ ـ تمكين المدربين من تنفيذ التدريب لجهات غير تابعين لها لتحقيق تبادل الخبرات.

٦ ـ تبادل الخبرات بالتخاطب الإلكتروني بين فئات المعنيين من إداريين وأكاديميين وضع دليل شامل للبرامج التدريبية لجميع الجهات المشاركة.

٧ ـ مواكبة الجهات المعنية للتطورات في مجال التدريب.

٨ ـ تحقيق التنمية الإدارية من خلال إتاحة المواد العلمية للمهتمين.

٩ ـ زيادة وتوسيع قاعدة المشاركة في برامج التدريب نتيجة لمرونة أسلوب التدريب عن بعد.

ولقد خطى هذا المشروع خطوات متقدمة تم تكليف شركة هيومن سوفت لتقديم الدراسة الخاصة بالمشروع وتكلفته، بالإضافة إلى أن بعض دول مجلس التعاون قد تقدمت في شأن التدريب عن بعد ولها شبكاتها الحالية التي تقدم خدمات التدريب عن بعد عن طريقها، مما سيعطي المشروع دفعة وقوة للأمام لوجود خبرات سابقة في هذا المجال.

### ٣ ـ قواعد بيانات للدروس المختلفة

تمت دراسة مفصلة من قبل المعهد في الاستعانة بإحدى الشركات الرائدة في العالم وذلـك لإدخال قواعد بيانات للدروس العلميـة والعملية في جميع التخصصات وذلك لوضعها على شبكة المعهد والاستفادة منها عن طريق الإنترنت لكل منسوبي المعهد وطلابه ومتدربيه لتعم الفائدة وخاصة من الدروس اللامنهجية على الشبكة.

### ٤ ـ التجهيزات

تـم وضـع التجهيـزات الخاصـة بالمشـاريع سـابقة الذكـر، حيـث يوجـد قاعات للاجتماعـات الافتراضيـة Virtual Conference ، ويوجد في كل فرع من فروع المعهد قاعات تدريبية يمكن استخدامها لاستقبال المحاضرات التي تخصص عن بعد من خلال شبكة المعهد السلكية واللاسلكية، حيث تم تطوير الاتصال الخارجي بالمعهد واستحداث بدائل له من الألياف الضوئية والمايكرويف.

### ٥ ـ معهد غير فيزيائي

ومن خلال مقابلتي مع أحد المسئولين في المعهد تم طرح فكرة هي التطلع المستقبلي للعمـل بالمعهـد، حيث تم التطرق إلى فكرة المعهد غـير الفيزيائي بمعنى أن يكون عمل المعهد بشكل شبه كامل افتراضياً يعتمد بالأساس على فكرة التدريب عن بعد. وهي في الواقع هدف بعيد المدى يحتاج إلى سنين عديدة لتحقيقه.

## ثالثاً: مساهمة مركز التدريب عن بعد في توفير التعليم للمتدربين

مع كبر أعداد المتقدمين للتدريب وقلة المقاعد الدراسية، فإن إنشاء مركز للتدريب عن بعد سيتيح الفرصة أمام أكبر عدد ممكن من الأفراد للحصول على التدريب. مما يزيد من الطاقة الاسـتيعابية للمعهد مع تخفيض التكلفة الكلية التي يتحملها المعهد من مبان ومواقف سـيارات وكهرباء وماء وتكلفـة المطبوعات ومصاريف أعضاء هيئة التدريب من رواتب وتدريب وتأهيل. ومن ناحية المتدرب، فإن مركز التدريب عن بعد سـيوفر

الكثير من الوقت والجهد على المتدربين. بحيث لا يكون المتدرب متفرغاً تفرغاً تاماً لعملية التدريب، وإنما بإمكانه مزاولة أعماله المختلفة ومن ثم في وقت فراغه يقوم بحضور المحاضرات إلكترونياً. وبذلك يقوم المركز بتوصيل المعلومات إلى المتدربين في أماكن سكنهم أو عملهم، أو أينما كانوا وبالطريقة التي يحبذونها ويرتاحون لها. كما أن المركز سيوفر الكثير من التكاليف المادية على الدارسين من سكن ومواصلات وكتب وغيرها. وسوف يوفر المركز التدريب والتعليم العالي لمن لم يتمكنوا من الحصول على مقاعد دراسية في المعاهد والجامعات أو من فاتتهم فرص التعليم في مراحل سابقة من حياتهم. ومن فوائد التدريب عن بعد بالنسبة للمتدربين أنه سيعتمد المتدرب على سرعته وقدرته الذاتية في التعلم، فكلما كان فطناً وسريع الفهم، مضى في مشواره التعليمي بسرعة فائقة. وسوف يتمكن الدارس في المركز من تقييم الفائدة التي حصل عليها ذاتياً وذلك لأن مركز التدريب عن بعد سيعتمد على التعليم الذاتي وأيضاً على التقييم الذاتي.

## رابعاً: مساهمة مركز التدريب عن بعد في تعليم المرأة

إن التدريب عن بعد ـ إذا أحسن تطبيقه ـ بأنماطه المختلفة يمكن أن يلعب دوراً جوهرياً في تنمية المرأة السعودية. غير أن هذه التنمية لا يمكن أن تحدث دون أن يكون هناك إستراتيجية واضحة وخطة شاملة للتدريب عن بعد بالمملكة العربية السعودية ويكون للمرأة النصيب الأوفر منها. إن الاهتمام بالمرأة يعني الاهتمام بالأسرة برمتها فهي أي المرأة تعد المحور الرئيس التي تتمركز حوله الأسرة وتستمد منه قوتها واستمرارها المتماسك. فوجود تلك الإستراتيجية أصبح ضرورة حتمية لمساعدة النساء على عبور الفجوة الرقمية وتسخير التقنية لخدمتهن.

إن التدريب عن بعد أصبح الأداة التي يتطلع إليها متخذو القرار في جميع القطاعات العاملة في المجتمعات من تربويين أو مدربين أو مسئولي قطاع خاص للنهوض بجميع شرائح تلك المجتمعات بسبب المزايا العديدة التي يتضمنها هذا النوع من التعلم ودورها في المجال التنموي. ويمكن للتدريب عن بعد أن يسهم في تنمية شريحة النساء في البلدان النامية على وجه الخصوص، تلك الشريحة التي عادة ما تعاني من معوقات كثيرة بسبب عوامل متعددة منها الأمية وانخفاض المستوى التعليمي والضغوط الاجتماعية.

## الفرص والتحديات

يعد موضوع التدريب بالنسبة للمرأة وخصوصاً التدريب الفني أمراً ضرورياً لتحسين أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية ولمساعدتها على التكيف مع التغييرات الحادثة من حولها ولحمايتها من الاستغلال. إن تيسير الأمور بالنسبة للمرأة من أجل الولوج إلى معترك التدريب والتعليم بوجه عام سوف يفتح أمامها الفرص الوظيفية ولا يجعل هذه الفرص حكراً على النساء القادرات من اللاتي خدمتهن ظروفهن الاقتصادية والاجتماعية. ويشير تقرير اليونسكو المخصص للتعلم إلى أن «تعليم النساء والفتيات يعد من أفضل الاستثمارات للمستقبل. وسواء أكان الهدف هو تحسين الحالة الصحية للأسر، أو زيادة عدد الأطفال المسجلين في المدارس، أو تحسين الحياة الاجتماعية، فإن جهود المجتمعات لن تكلل بالنجاح إلا عن طريق تعليم الأمهات وتحسين أوضاع المرأة بوجه عام» (اليونسكو، ١٩٩٦، صفحة ١٥٧). وتظهر الأدبيات التربوية أن النساء اللاتي يلتحقن بمقررات تعليم البالغين يكن أكثر ثقة بالنفس بما ينعكس على قدراتهن على التعبير والفهم والقدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسئولية.

ومن أبرز التحديات التي تواجهها المرأة أمام استكمال تدريبها وتعليمها العالي: نقص الموارد المالية بسبب انخفاض المستوى المعيشي، وثقل المسئوليات الأسرية التي تجعلها في خوف دائم من عدم القدرة على الموازنة، سواء كانت زوجة أو أماً أو بنتاً أو أختاً، بالإضافة إلى النظرة الدونية لتعليم المرأة وتبني فكرة أن التعليم مهم للرجل أكثر منه للمرأة.

إن تبني فكرة دعم المرأة للاستفادة من أسلوب التدريب عن بعد وما صاحبه من مرونة في التدريب نتيجة للتطورات التقنية الهائلة يمكن أن يكون طريقة مثالية لتقليل التأثير السلبي لمثل تلك التحديات والمتطلبات الاجتماعية والثقافية. فالتدريب عن بعد يمكن أن يجلب معه الكثير من الفرص التي تمكن المرأة من النهوض بمستواها الثقافي الذي لا شك سينعكس بشكل إيجابي على مستواها الاقتصادي والاجتماعي.

ومن أبرز الفرص والمزايا التي يمكن أن يتيحها التدريب عن بعد للمرأة الآتي:

١ ـ بقاء المرأة في منزلها سواء كانت زوجة أو أماً ، دون أن يأخذها بعيداً عن الزوج والأطفال.

٢ ـ بقاؤها في مقر عملها إذا كانت موظفة والاستفادة منها في العمل.

٣ ـ التوفير من تكلفة التدريب والمواصلات التي تعد من أكبر المشاكل التي تواجه المرأة في المملكة العربية السعودية.

٤ ـ الاستفادة الذاتية للمرأة من خلال تحقيق ما تصبو إليه من نمو وتطلعات وزيادة الثقة بالنفس عند التعامل مع الآخرين.

٥ ـ استفادة الأطفال في كون الأم قدوة يمكن أن يحتذى بها في تنظيم أوقاتها الدراسية.

٦ ـ تبادل الخبرات مع نساء أخريات والاستفادة من تجاربهن المماثلة في الحياة.

٧ ـ يمكن أن تعين خبرة التدريب عن بعد المرأة في التخلص من القلق والمخاوف التي تساورها في أن تكون طالبة علم تعود مرة أخرى لمقاعد الدراسة.

٨ ـ استفادتها من التعامل مع التكنولوجيا وما يمكن أن توفره لها من الالتحاق بمهن تقنية يمكن أن تدر عليها عائداً مادياً مجزياً.

## التدريب عن بعد والمرأة في المملكة العربية السعودية

إن الخصوصية التي تتمتع بها المرأة في المملكة العربية السعودية والمكانة المرموقة التي تتبوؤها، وكذلك الاهتمام المتزايد بها في كل المجالات، كل هذا فتح لها طريق التعليم على أوسع أبوابه. فحظيت باهتمام خاص بتعليمها وتذليل الإمكانات المختلفة لها لكي ترتقي وتحصل على أعلى الشهادات وفي جميع التخصصات. فتجد في المملكة جهوداً عديدة مجتمعة ومتناثرة بين الوزارات والإدارات الحكومية الخاصة والعامة. وتلاحظ أن التوجه العام في كل جامعات المملكة يتجه نحو التعليم عن بعد وتوظيف كل الإمكانات في سبيل ذلك. بالإضافة لذلك تجد أن بعض المعاهد والجامعات قد تبنت التعليم بالنموذج المختلط الذي يمزج بين التعليم عن بعد والتعليم التقليدي. ويقصد هنا

بالتعليم عن بعد بنماذجه المختلفة من استخدام مؤتمرات الفيديو إلى التعليم الإلكتروني الذي يوفر المرونة التامة للمعلم في استكمال تعليمه. بالإضافة إلى وجود النمط الثالث الذي يركز برمته على التقنية الذي يعد نموذجاً مثالياً لتوظيف التعلم الإلكتروني في التعليم والتدريب. والمتمثل في الجامعات الافتراضية التي من أبرز أمثلتها في العالم العربي الجامعة العربية المفتوحة.

ولمنظمة اليونسكو جهود واضحة في هذا الشأن ممثلة في الدعم الذي يقدمه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالنسبة لبعض البلاد العربية. حيث بدأ البرنامج جهوده بمشروع تمهيدي في ثلاثة مواقع بالمملكة العربية السعودية هي الرياض والدمام وجدة. وظهر المشروع تحت مسمى «التدريب عن بعد للنساء السعوديات المهنيات» Distance Training for Saudi Professional Women . وذلك للاستفادة من التطورات السريعة للإنترنت كوسيط للتعلم. وكانت مدة المشروع سنة وموجه على وجه الخصوص لمجموعة معينة من المتعلمات وهن النساء المهنيات المنخرطات في قوة العمل السعودية. ويهدف المشروع إلى تزويد المشاركات باحتياجهن من المهارات الإدارية وفي مجال تقنية المعلومات لتطوير أدائهن في العمل بما ينعكس بشكل إيجابي على المؤسسات التي يعملن بهن. وسوف تمدهن تلك المهارات بسمات تجعلهن قادرات على المنافسة في بيئات عمل تنافسية أسهمت العولمة في ظهورها.

ونؤكد هنا مجموعة من الاعتبارات الضرورية التي يجب تبنيها لتوظيف نظام التدريب عن بعد بفاعلية ليكون في خدمة المرأة. ومن أبرز تلك الاعتبارات الآتي :

١ ـ أن تتضمن الإستراتيجية الشاملة الخاصة بالتدريب والتعليم عن بعد محوراً يتعلق بكيفية توظيف هذا النوع من التعلم لتنمية المرأة السعودية.

٢ ـ توفير الدعم المادي والمعنوي للمرأة سواء من الجهات الحكومية أو مؤسسات القطاع الخاص في كل البلاد وذلك لتبني فلسفة التدريب عن بعد.

٣ ـ تطوير برامج دراسية وتدريبية تقدم بأسلوب التدريب عن بعد موجهة لشريحة النساء ومستنبطة من احتياجاتهن الفعلية أو احتياجات سوق العمل للمساهمة في توفير المهن الإلكترونية التي تؤهلهن للعمل من منازلهن.

٤ ـ تشجيع مؤسسات المجتمع المدني المهتمة بالمرأة على بناء منتديات إلكترونية ثقافية خاصة بالنساء تدعمهن في شئونهن الحياتية وتهيئ لهن فرصة المشاركة بمجتمع المعلومات بما يكفل حمايتهن من الاستغلال وتبصيرهن بكيفية حماية أبنائهن من مساوئ التقنية.

٥ ـ توفير الدعم والإشراف الحكومي بمختلف أشكاله سواء كان مالياً أو إدارياً أو علمياً لتأمين الاعتراف بالشهادات العلمية الصادرة من المؤسسات التعليمية التي تتبنى فلسفة التعليم المفتوح أو التعليم عن بعد.

## خامساً: مساهمة مركز التدريب عن بعد في تنمية المجتمع

إن التدريب وما ينعكس من أهميته ليس فقط على الفرد بجميع أصنافه وإنما على المجتمع ككل. ومن خلال وسائط التدريب عن بعد يمكن المركز من استيعاب وتدريب الموظفين والعاملين في المؤسسات الاجتماعية، وذلك لما يتصف به من مرونة في برامجه وتنوع في محتوياتها وأهدافها، مما يجعله قادراً على تقديم هذه الخدمات التدريبية. وسوف يسهم مركز التدريب عن بعد في تنمية الكوادر البشرية بما يقدمه من برامج تدريبية وتأهيلية وتطويرية للموظفين والعاملين والمعلمين والمهندسين والمزارعين وجميع أفراد المجتمع. كما أنه سيسهم في تقديم برامج محو الأمية وتعليم الكبار.

وكما هو متفق عليه فإن المركز سيقدم برامج ثقافية وتعليمية وتدريبية بأساليب غير تقليدية، حيث سيستخدم المركز وسائط التدريب عن بعد بما فيه من وسائل وتقنيات جديدة ومتطورة وأجهزة مختلفة للاتصال والمحادثة والتدريس ومنها الحاسبات الآلية وشبكة الإنترنت وأجهزة التلفاز والأشرطة السمعية والبصرية والمواد المرسلة وغيرها.

كما سيقدم المركز برامج مبنية على حاجات المجتمع وأفراده وسوف يتخذ جميع السبل والوسائل لتقديم وتشخيص الاحتياجات الاجتماعية والفردية، ومن ثم تصميم وطرح برامج يحتاج إليها ويستفيد منها الدارسون والمشاركون، حيث سيجدون فيها ما يلبي حاجاتهم ورغباتهم ويوافق متطلباتهم التعليمية والتدريبية.

وبما أن هناك الكثير من التغيرات الثقافية والاجتماعية التي تطرأ على المجتمع بين الحين والأخر نتيجة لمتغيرات وظروف عصرية كثيرة، لذا فإن المركز باستطاعته أن يسهم

في احتواء هذه التغيرات والتقليل من خطورتها وتأثيرها السلبي إن وجد، وذلك بواسطة التدريب عن بعد وبرامجه الحوارية والتثقيفية. كما أن للمركز مساهمة في مسايرة التطورات المعرفية والتكنولوجية التي يحتاج إليها المجتمع.

## سادساً: الدراسات السابقة والنموذج المقترح.

### ١ ـ الدراسات السابقة

#### أ ـ الدراسات المحلية

**دراسة آل مزهر (٢٠٠٦م)**

استهدفت الدراسة تقديم نموذج تنظيمي لإدارة التعليم الإلكتروني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، ونشره، ووضع سياساته، وأسسه، وأهدافه، وتنظيمه بطريقة تساعد على الإفادة المثلى من توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في التعليم من خلال:

١ ـ التعرف على واقع إدارة التعليم الإلكتروني في التعليم العام في المملكة العربية والسعودية.

٢ ـ وضع الأسس الفلسفية والتنظيمية التي يجب أن تستند إليها إدارة التعليم الإلكتروني في التعليم العام في المملكة العربية السعودية.

٣ ـ الوصول إلى الأهداف التي يمكن أن تحققها إدارة التعليم الإلكتروني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

٤ ـ وضع الأساليب والخطط المؤدية إلى تفعيل إدارة التعليم الإلكتروني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

٥ ـ الوصول إلى هيكلة إدارية تنظيمية لإدارة التعليم الإلكتروني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

٦ ـ التعرف على البرامج التي يتطلبها تطبيق التعليم الإلكتروني في ضوء فلسفة وأهداف النموذج التنظيمي المقترح لإدارة التعليم الإلكتروني.

٧ ـ معرفة طرق إدارة ومتابعة أخطار تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم العام في ضوء النموذج التنظيمي المقترح لإدارة التعليم الإلكتروني في المملكة العربية السعودية.

٨ ـ التعرف على المعوقات التي تواجه إدارة التعليم الإلكتروني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

**دراسة باناعمة (١٤٢٣هـ)**

وقد هدفت الدراسة إلى:

١ ـ توضيح مزايا استخدام الإنترنت في التعليم.

٢ ـ التعرف على تنظيم واستخدام الإنترنت في التعليم.

٣ ـ مناقشة بعض عناصر العملية التعليمية الجديدة، تكاليف، مستلزمات الدراسة، الامتحانات، غرف الدراسة التخيلية، الشهادات الممنوحة من الجامعات الإلكترونية.

٤ ـ التعرف على نماذج مطبقة فعلياً في العالم.

٥ ـ مناقشة واقع استخدام التجربة في العالم العربي بذكر التجارب، ومناقشة المعوقات، وكذلك الخطط والاقتراحات المستقبلية.

واختتمت الدراسة بدليل المواقع التعليمية الموجودة على الشبكة بالمجان ودليل المصطلحات المستخدمة في الإنترنت وفي عملية التعليم والتدريب بشكل عام.

**دراسة الراشد (١٤٢٤هـ)**

هدفت الدراسة إلى توضيح تعريف، وأهداف ، ومميزات، وفوائد التعليم الإلكتروني واستراتيجياته، واستعراض التجارب العالمية والعربية في التعليم الإلكتروني، وكيفية الاستفادة منها، ومن ثم عرضت الدراسة مراحل التعليم الإلكتروني في المملكة العربية السعودية، من حيث المجتمع التعليمي والمناهج الإلكترونية وتجارب المعلمين مع تقنيات التعليم الإلكتروني، واختتمت الدراسة بتوصيات أهمها:

١ ـ تطبيق التعليم الإلكتروني بكافة أشكاله وصوره في مدارس المملكة أسوة بالدول المتقدمة في هذا المجال.

٢ ـ الاستفادة من تجارب الآخرين مع صهرها لتتوافق مع محددات المجتمع السعودي.

٣ ـ تدريس المواد التعليمية بشكل تجريبي عبر الإنترنت، وقياس مدى استجابة الطلبة والمعلمين لهذه التقنية الحديثة.

٤ ـ صياغة المنهج الدراسي الإلكتروني ليتوافق مع عادات وتقاليد البيئة المحيطة من خلال شرح النماذج العملية التطبيقية.

٤ ـ إيجاد البدائل التي تخدم العملية التعليمية بصفتها مرجعية، لدعم مصادر التعليم لدى الطلبة.

**دراسة مكتب التربية العربي لدول الخليج (١٤٢٤هـ)**

هدفت الدراسة إلى توضيح كيفية تطوير الأداء التربوي والتعليمي في ظل الحكومة الإلكترونية، ووضحت الدراسة أن تطبيق الحكومة الإلكترونية في العمل التربوي يجب أن يخطط له في ضوء ما يلي، أولاً: رؤية إلكترونية تضمن العمل على بلورة إستراتيجية واضحة للتغلب على العوائق التي تعترض عملية التغيير، وأن تكون الدولة هي التي تتبنى هذه الرؤية، بالإضافة إلى أهمية تأسيس البنية التحتية اللازمة. ثانياً: ترجمة الرؤية إلى واقع، التي لن تتحقق إلا في ظل دعم وإرادة سياسية، هدفها إحداث التطوير المنشود. ثالثاً: تطوير المجتمع وبيئة العمل بجميع عناصرها ومكوناتها البشرية والتنظيمية والمادية.

وقد تطرقت الدراسة إلى دور الشبكة العالمية (الإنترنت) في خدمة التعليم، ثم خصائص أنظمة التعليم الإلكتروني، ودور كل من المدرسة والمعلم وأولياء الأمور في منظومة التعليم الإلكتروني، كما تعرضت الدراسة لمستقبل العمل التربوي في ظل الحكومة الإلكترونية، ومجالات تحقيق الحكومة الإلكترونية في العملية التربوية والتعليمية سعياً لتحقيق تربية وتعليم أكثر كفاية وفاعلية وإبداعاً.

**دراسة أبو السمح ورحال (٢٠٠٢م)**

وقد هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية أن العصر الرقمي سيؤدي إلى تغييرات أساسية في مجالات الحياة المختلفة، ومن الضروري مواكبته بشكل ملائم.

والمدرسة الإلكترونية «بما في ذلك التعليم عن بعد»، هي إحدى النتائج المهمة للعصر الرقمي وتقنياته الجديدة، وتعد الركيزة الرئيسة في تعليم الغد، وإن متطلبات المدرسة الإلكترونية متشعبة وتشمل: الإدارة والتأهيل والتدريب، التجهيزات من حواسيب ووسائط متعددة، والبرمجيات التشغيلية والتعليمية، والشبكات المحلية والإنترنت، والتحديث ومعدلاته ، والخدمات، والصيانة.

ومن الضروري الانتقال إلى التعليم الإلكتروني وفقاً لخطة معدة بشكل محكم، تلبي الاحتياجات الفعلية للمجتمع من النواحي المختلفة، وتكون بكلفة معقولة وذات منظور منتظر عال. كما أن من الضروري أن تبنى التوجهات بشأن هذه المدرسة بحيث يستفاد من التقنيات الحديثة المرتبطة بها في المحافظة على القيم والمبادئ المتمثلة في العقيدة الإسلامية، بل وتعزيزها.

وصلت الدراسة إلى أنه من المناسب النظر في تشكيل فريق عمل مهني رفيع المستوى تشارك فيه الجهات المعنية لوضع الدراسة اللازمة بشأن الانتقال في المملكة إلى التعليم الإلكتروني خلال مدى منظور مع الأخذ بعين الاعتبار فيه نمو الأعداد من الطلاب والطالبات والمعلمين والمعلمات والإداريين المساعدين خلال هذا المدى.

وفي الجزء الأخير من الدراسة تم استعراض بعض المعلومات حول التعليم في مدارس التعليم العام، وانتهت الدراسة بخلاصة حول تلاؤم مدارس الغد مع العصر الرقمي ومستلزمات هذه المدرسة، إضافة إلى ضرورة الانتقال لها وفق خطط مدروسة بعناية.

**دراسة الدباسي (٢٠٠٣م)**

قام الدباسي بدراسة عنوانها «أثر استخدام التعليم عن بعد على تحصيل الطالبات» حيث أجريت الدراسة على طالبات المستوى الرابع من كلية التربية بجامعة الملك سعود بالرياض، وهدف إلى التعرف على الفروق في مستوى التحصيل الدراسي من خلال الطريقة التقليدية عن طريق الدائرة التلفزيونية المغلقة والتعليم عن بعد، واستخدم الباحث المنهج التجريبي، حيث تم تحديد إحدى المجموعتين كمجموعة ضابطة مكونة من (٣٦) طالبة ومجموعة أخرى مكونة من (٣٥) طالبة كمجموعة تجريبية ووزعت على المجموعة التجريبية الأشرطة، والكتب ، والمذكرات، وحدد لهن ساعات للمناقشة من

خلال الهاتف، إضافة إلى التعرف على انطباعات أفراد العينة التجريبية في نهاية الدراسة حول التعليم عن بعد، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أ ـ طريقة التعليم عن بعد أفضل من الطريقة التقليدية عن طريق الدوائر التلفزيونية من حيث مستوى التحصيل الدراسي.

ب ـ التعليم عن بعد يتميز بالمرونة من حيث الزمان والمكان.

ج ـ التعليم عن بعد من خلال الأشرطة المسموعة والمرئية والمحاضرات المطبوعة ساعد على الدراسة حسب قدراتهن ومكنهن من الرجوع إلى المواد التعليمية حسب الحاجة.

د ـ تجربة التعليم عن بعد وفرت الكثير من الوقت والجهد، خاصة للطالبات المتزوجات.

هـ ـ تجربة التعليم عن بعد أكسبتهن الثقة بالنفس بالحصول على المعلومات، وزاد من رغبتهن في التعليم، وبث الحماس في نفوسهن، ومهارة المناقشة والحوار.

**دراسة الصالح (٢٠٠٢م)**

أجرى الصالح دراسة بعنوان «متغيرات التصميم التعليمي المؤثرة في نجاح برامج التعليم عن بعد في المملكة العربية السعودية»، هدفت إلى تحديد متغيرات التصميم التعليمي المؤثرة في نجاح التعليم عن بعد، واستخدم الباحث أسلوب الاستقصاء في تحليل الدراسات السابقة ومزج نتائجها لتحديد تلك المتغيرات واقتراح بعض التوصيات، وقد تناولت الدراسة خمسة أسئلة حول متغيرات عملية تصميم مواد التعليم عن بعد هي: متغيرات التصميم التعليمي المؤثرة، والمتغيرات الفعالة في اختيار تقنيات التعليم عن بعد، والمتغيرات الفعالة في دعم التفاعل في برامج التعليم عن بعد والمتغيرات الاقتصادية والإدارية، ووضع نموذج لعملية التصميم يتكون من مراحل هي: التحليل، والتصميم، والتطوير، والتنفيذ، والتقويم. وخلصت الدراسة إلى ضرورة وضع متغيرات التصميم التعليمي في الاعتبار، في مرحلة مبكرة من مراحل تخطيط مشروع التعليم عن بعد، وتطبيق عملية منظمة في تصميم مواد التعليم عن بعد، كما انتهت الدراسة إلى بعض التوصيات المقترحة لدعم عملية تصميم مواد التعليم عن بعد.

## الدراسات العربية

### دراسة أحمد (٢٠٠١م)

وضحت هذه الدراسة أن التخطيط لملاحقة العصر في هذه التقنية المتقدمة يستهدف أولاً دعم نظام التعليم عن بعد من جانب، وتدعيم التعليم الفردي، والتعليم الذاتي من جانب آخر، وهذا أصبح يؤمن عدداً من المتطلبات عند التخطيط للاستفادة من نظام المدرسة الإلكترونية E-School ، أو التعليم عبر الخط On Line Learning أو التعليم الافتراضي Virtual Learning ومن المتطلبات ما يلي :

تبني مثل هذه النظم الحديثة يجب أن يكون هدفاً استراتيجياً وطنياً نتجاوز به العديد من صعوبات التعليم التقليدي، وتتبناه المؤسسات التعليمية الرسمية، وهذا يعني أن تحديد الهدف الأساسي من تبني هذا النظام، ووضعه في الإطار الذي يحقق أقصى استفادة، لتدعيم مبدأ ديمقراطية التعليم.

ويرتبط بالمطلب السابق تحديد التمويل وإنشاء البنية الأساسية لهذا النظام، ويتمثل أقربها في تدعيم خطوط الاتصال والتدفق الإلكتروني فيما يطلق عليه الطريق السريع للمعلومات، وتوفير سبل الإتاحة الممكنة للجميع.

وترتب على تبني نظام المدرسة الإلكترونية أو التعليم عبر الخط، إعادة النظر في المناهج التعليمية والمواد التي تقدم من خلال المناهج والأدوات؛ لأن وضع المناهج في مواد تعليمية معينة Software يتطلب سعات معينة تختلف باختلاف المواد (نص، صور متحركة) ولغات خاصة لوضع هذه المواد على الشبكة، وخرائط التدقيق، ومواد للبحث في الصفحات الإلكترونية، ولذلك فإن الأمر كله يحتاج إلى صياغة جديدة للمناهج ومحتواها مع متطلبات النشر وقواعده على الشبكة.

كما وضحت الدراسة أن متطلباً آخر لا يقل أهمية عن المطالب السابقة، وهو تعديل الاتجاهات نحو المستحدثات التقنية بصفة عامة، والنظم الرقمية بصفة خاصة، وبناء اتجاهات جديدة موالية لتدعيم وتبني هذه النظم، وهذا يدخل في دائرة أوسع هو نشر الوعي بأهمية هذه المستحدثات وضرورتها وسبل الاستفادة بها لتدعيم البيئة التعليمية

التقنية، لأن البعد المعنوي مطلوب بجانب الأبعاد المادية والاقتصادية المطلوبة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التخطيط لسياسات المدرسة الإلكترونية يضع في اعتباره رفع كل القيود التي تضعها النظم التعليمية التقليدية.

**دراسة أمل محمد (١٩٩٨م)**

أجرت دراسة بعنوان «تصور مقترح لنظام تدريبي عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الدول الأخرى» هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطبيق نظام تدريبي عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة ومحاولات تطويره والوقوف على بعض خبرات الدول في تقديم نظم التدريب عن بعد أثناء الخدمة واستخدمت الباحثة مدخل النظم للتعرف على العلاقة بين مدخلات النظام وعملياته ومخرجاته، وقد توصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح يتكون من منطلقات عامة أهمها:

١ ـ تعدد الأنماط المؤسسية للتدريب عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة يعني اختيار الملائم منها، بما يمكن توظيفه في ضوء التوجهات الاجتماعية والإمكانات الاقتصادية والتكنولوجية للمجتمع المصري.

٢ ـ يقدم التدريب عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة حلولاً فعالة لمواجهة القصور في نظام إعداد الطلاب بكلية التربية.

٣ ـ يواكب تبني نظام التدريب عن بعد مشروعات خطة التطوير التكنولوجي لتطوير نظام التعليم في مصر.

٤ ـ التدريب عن بعد لمعلمين أثناء الخدمة مسئولية مشتركة بين المشاركين في العملية التدريبية ومؤسسات المجتمع المحلي.

٥ ـ يعد نظام التدريب عن بعد من أهم آليات تفعيل دور المدرسة في مصر.

٦ ـ يستدعي نظام التدريب عن بعد أن يستغرق فترة طويلة نسبياً من عام إلى عامين مما يسمح للمتدربين لممارسة المهارات والأساليب الجديدة بصورة متكاملة ومتداخلة مع أساليب التدريب التقليدية.

ومن ملامح التصور المقترح وفيها تم استعراض ثلاثة بدائل مقترحة لآلية تطبيق النظام ، وتم اقتراح البديل المتضمن أن يتم التطبيق من خلال قسم للتدريب عن بعد أثناء الخدمة يتبع وزارة التربية والتعليم.

وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات كتوفير البنية الأساسية القومية من المعلومات والبيانات الدقيقة عن الإمكانات المادية والعناصر البشرية في المجتمع عامة وفي نظام التعليم خاصة، وتقديم برامج قصيرة ـ عن طريق وزارة الإعلام ـ مسموعة ومرئية لتكوين اتجاهات إيجابية لدى الرأي العام التربوي نحو أهمية وفعالية تطبيق التدريب عن بعد لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، واستخدام شبكة الإنترنت والقمر الاصطناعي وغيرها لفتح قنوات مشتركة لتبادل الخبرات مع المؤسسات والمراكز العالمية في مجال التدريب عن بعد، وأن تصاغ الحاجات التدريبية للمعلمين في ضوء الأسس العلمية الموضوعية، وأن يتوافر لدى المتدربين الدافعية للالتحاق ببرامج التدريب عن بعد.

**دراسة علي (١٩٩٦م)**

قام علي بدراسة عنوانها «نموذج مقترح للتعليم عن بعد لبعض كليات جامعة الأزهر» وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على إمكانية تطبيق نظام التعليم عن بعد في كليات جامعة الأزهر، وإبراز الحاجة إلى التعليم عن بعد، وأهدافه وخصائصه، وتقديم نموذج للتعليم عن بعد يمكن استخدامه في بعض كليات جامعة الأزهر، والتعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في المحاور التي تكون النموذج المقترح للتعليم عن بعد في بعض كليات جامعة الأزهر، وكانت نتائج البحث أن اتضح بأن هناك مشكلات تنتاب نظام التعليم التقليدي وأدت إلى ضعف الكفاءة الداخلية والخارجية لهذا التعليم. وأنه لابد من الاستعانة بصيغ جديدة لتسند التعليم الجامعي التقليدي في حل ما يواجهه من مشكلات ، ومن بين الصيغ الجديدة نظام التعليم عن بعد، واتضح وجود اتجاه حقيقي لدى عينة البحث على إمكانية استخدام التعليم عن بعد، وكانت موافقة لأهداف التعليم عن بعد وشروط القبول وإجراءات القبول وطرق ووسائل التعليم ونظام الدراسة وأساليب الامتحان والهيكل الإداري.

## الدراسات الأجنبية

### دراسة خان Khan (٢٠٠٥م)

هدفت الدراسة إلى تزويد الباحثين والمهتمين بقضية التعليم الإلكتروني وتطبيقاته بفهم واسع حول آلية تطبيق التعليم الإلكتروني. وأرشدت الدراسة إلى الأبعاد والعوامل الهامة لنجاح بيئة التعليم الإلكتروني. كما توضح الدراسة كيفية التعامل مع تطوير التعلم والتعليم الإلكتروني وتقويم عمليات التطبيق في البيئات المختلفة، وقد كشفت الدراسة أن هذه الأبعاد مترابطة منظومياً ويعتمد بعضها على بعض، ويمكن أن يساعدنا الفهم المنظومي لهذه العوامل في توفير بيئات إلكترونية تعليمية هادفة.

وقد وضحت الدراسة أن هذه المنظومة تتألف من ثمانية أبعاد هي : البعد المؤسسي، والبعد الإداري، والبعد التقني، والبعد التربوي، والبعد الأخلاقي، وبعد تصميم الواجهة، وبعد الدعم، والبعد التقويمي. وقد وجدت الدراسة أن الأبعاد الثمانية هي الأكثر فائدة لبيئة التعلم والتعليم الإلكتروني؛ نظراً لشموليتها التجريبية والمنطقية، وقد تم بناء عليها وضع الأطر العامة للتعليم والتعلم الإلكتروني.

### دراسة إيراني Irani (٢٠٠١م)

قام إيراني بدراسة عنوانها «تطوير نموذج تدريبي جامعي تربوي عن بعد بجامعة فلوريدا بالولايات المتحدة الأمريكية»، حيث هدفت الدراسة إلى تطوير برنامج تربوي جديد يساعد المدربين عن بعد في تحقيق التفاعل بين المعلم والطالب وتم تقسيم الدراسة إلى جزأين:

الجزء الأول : قسم شامل للممارسين وللمطورين للتعليم عن بعد في كليات الزراعة في أربعة عشر معهداً بالدولة لتحديد كيفية تطبيقه وممارسة التدريب التطويري الجامعي في مجال التعليم عن بعد.

الجزء الثاني: قسم لكلية الزراعة وعلوم الحياة بجامعة فلوريدا للوقوف على المستوى المعرفي بنظريات التعليم والتطبيق العملي والتقني واحتياجهم من التدريب الواجب إلمامهم به لممارسة التعليم عن بعد، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١ ـ كثير من المتدربين يحبون الجلسات التدريبية المنفصلة أو المتباعدة التي تعقد على مدى عدة أسابيع أو تلك التي تكون موجهة ذاتياً.

٢ ـ أكثر من نصف المشاركين في البرامج التدريبية أشاروا إلى أن البرامج ذات العلاقة بالإنترنت هي الأهم بالنسبة للكلية.

٣ ـ المعاهد التدريبية التي خضعت للدراسة تقدم حوافز لاستكمال التدريب والتدريس للمناهج والدراسات التعليمية عن بعد في شكل تعويضات ومساندة للحصول على الدعم.

٤ ـ أبدى المطورون من عينة الدراسة حاجة معهدهم إلى خطة إستراتيجية خاصة بالتدريب على عملية التعليم عن بعد من حيث توفير الموارد.

٥ ـ التعليم عن بعد واجهه معوقان هما : نقص الوقت ونقص الموارد أثناء عملية التطوير المهني.

### دراسة تايلور **Taylor** (١٩٩٧م)

قام تايلور بدراسة بعنوان «نموذج مزدوج الغرض للتعليم عن بعد: جامعة كوينزلاند الجنوبية ـ استراليا» تناولت معلومات عن نظام التدريب عن بعد الذي بدأ تطبيقه بالجامعة منذ عام ١٩٦٧م وتنامي أعداد الطلاب المتدربين بها عن بعد إلى (١٣,٠٠٠) طالب موزعين على (٤٠) دولة، ودلالة التقارير الطلابية عن تقلص نسب أعداد المتسربين من هذا التعليم نتيجة لاهتمام الجامعة بتحفيز المدرسين عن بعد للرقي بمستواهم، والمراجعة والتدقيق والتخطيط والتنفيذ والتقويم لطرق وتقنيات التدريب عن بعد المتعددة الاستخدام، والعمل على تأسيس لجنة باسم (لجنة التسليم المرنة) تختص بأعمال التنسيق والتطوير لنظام التدريب عن بعد خاصة القائم عبر شبكة الإنترنت والكمبيوتر وكذلك القيام بإعداد الخطط المرحلية، ومناقشة تخصيص الموارد المالية والاعتمادات المالية للنظام.

### دراسة كيلبي **Kelby** (٢٠٠١م)

كما أجرى كيلبي دراسة بعنوان «اتجاه التدريب المبني على شبكة الإنترنت» بحث فيها عن تعهدات والتزامات تتعلق بالتدريب عبر الإنترنت، والتأثيرات الحالية التي

تحاول أن ترسي الدعائم الأساسية لنوعية وجودة ذلك التدريب، وتناولت تجربة تأسيس مركز معلومات التدريب المبني على أساس شبكة الإنترنت (TIC WEB) عام ١٩٩٤م وهو الموقع التدريبي الأول من نوعه على الإنترنت، والعقبات التي اعترضت تقديمه للتدريب من الناحية الاتصالاتية والتقنية والتصميم التعليمي، والخطوات التي تم تبنيها لتطوير التصميم التعليمي مثل البحث في مستجدات التكنولوجيا الحديثة، مما أسهم في تقديم الكثير من الفرص لكل من التعليم الفردي الذاتي والتعليم الجماعي للمتدربين مقارنة مع التقنيات الأخرى للتدريب عن بعد، ثم أشارت الدراسة إلى الفوائد المتحصلة من تعليقات زائري موقع المركز على الإنترنت ونتائج استفتاءات متدربي وزوار المركز لتطوير الأداء في العمل التدريبي عن بعد.

## ثانياً: النموذج المقترح

### أهداف النموذج المقترح

ونعني هنا بالخطط العاجلة والآجلة التي يضعها النموذج للإفادة من البيئات التدريبية الممكن تهيئتها لمناخ تدريبي تفاعلي قادر على توفير فرص تدريبية ولقاءات علمية على شكل أوسع جغرافياً وعددياً، واستثمار الوقت لتجسيد المفاهيم التعليمية ومحاكاة وسائل تدريبية وعصرية لممارسة التدريب التطبيقي من خلال مصدر من مصادر التعلم مع مراعاة وضع أولويات لتحقيق الأهداف بما يغطي احتياجات التدريب، ويمكن إيجاز الأهداف فيما يلي:

١ ـ دعم البنية التحتية التدريبية بمعهد الإدارة العامة.

٢ ـ تخفيف العبء التدريبي على المعهد بجميع فروعه.

٣ ـ الإفادة من تقنيات الاتصالات من أجل تدفق المعلومات ووسائلها في التدريب.

٤ ـ توفير الفرص التدريبية باستثمار التدريب عن بعد في أي وقت.

٥ ـ ربط البرامج التدريبية للمركز بحاجات العمل التدريبي والفني في الميدان.

٦ ـ إعداد فرق عمل قادرة على التخطيط والتصميم التعليمي والفني للدورات التدريبية.

٧ ـ تكوين وإعداد فرق عمل قادرة على الإنتاج الفني للمساعدات التدريبية.

٨ ـ تكوين وإعداد فرق عمل قادرة على النشر الإلكتروني.

٩ ـ توفير بيئة تدريبية تحاكي الواقع.

١٠ ـ تطبيق التعليم الذاتي بتوجيه المتدربين وفقاً لميولهم وقدراتهم الذاتية.

١١ ـ تطبيق التعليم المبرمج من خلال استجابة المتدربين وتفاعلهم مع مختلف المواد التدريبية المبرمجة.

١٢ ـ تطبيق التعليم التعاوني باستظهار الأفكار والحلول الجماعية المشتركة لدى مجموعات التدريب.

١٣ ـ استخدام أساليب التغذية الراجعة في متابعة مخرجات البرامج التدريبية.

**الخارطة التنظيمية**

**مركز معهد الإدارة العامة للتدريب عن بعد**

**القسم الإداري**
- وحدة تخطيط الإستراتيجيات والأهداف العامة
- وحدة التوعية والتثقيف
- وحدة التنسيق العلمي
- وحدة المالية

**قسم تنفيذ وتقويم البرامج التدريبية**
- وحدة الترشيح
- وحدة التوثيق
- وحدة الحوافز
- وحدة التحديث والتطوير
- وحدة المتابعة والتقويم

**القسم التعليمي**
- وحدة تحديد الاحتياجات التدريبية
- وحدة تصميم مفردات محتوى المناهج والمقررات
- وحدة الدعم والمراجعة العلمية
- وحدة الاختبارات وتقويم المناهج
- وحدة الأرشيف التعليمي

**القسم الإداري**
- وحدة التدريب بالإنترنت
- وحدةالبث التفلزيوني التعليمي المباشر
- وحدة الحقائب التدريبية والمعينات السمعبصرية
- وحدة التدريب بالحاسب والوسائط المعتمدة
- وحدة الترجمة

## أقسام المركز

### ١ ـ القسم الإداري

ويعنى بالقيام بالأعمال الإدارية والمالية بالمركز ويرتبط به الوحدات التالية:

أ ـ وحدة تخطيط الإستراتيجيات والأهـداف العامة بالمركز: وتختص هذه الوحدة بوضـع السياسـات والـرؤى المستقبلية للمركـز والأهـداف. وتقـوم بالمهام والمسئوليات التالية:

- ـ وضع وبناء الإستراتيجيات التدريبية المستقبلية للمركز.
- ـ وضع الخطط اللازمة لتحقيق الأهداف التدريبية للمركز.

ب ـ وحدة التوعية والتثقيف: وتعنى بتنمية الوعي التدريبي عن بعد لدى العاملين وتقوم هذه الوحدة بالمهام التالية:

- ـ إصدار النشرات والكتيبات التثقيفية بمفهوم التدريب عن بعد.
- ـ عقد الندوات والمحاضرات التوعوية حول التدريب عن بعد.

ج ـ وحدة التنسيق العلمي: وتعنى بالاتصال بالخبرات العلمية والفنية داخل المركز وخارجه للإفادة من التخصصات المختلفة وتقوم بالمهام التالية:

- ـ الإفادة من الجهات التعليمية والفنية المتخصصة في التدريب.
- ـ التنسيق للمشاركة في اللقاءات العلمية والمعارض التقنية المتخصصة في التدريب عن بعد داخلياً وخارجياً.

د ـ الوحـدة الماليـة: وتعنى بإعـداد ميزانية المركز وممارسـة الرقابـة المالية وجميع ما يتعلـق بالمـوارد المالية وتلبيـة احتياجات المركـز من متطلبـات مالية ونفقات وتقوم بالمهام التالية:

- ـ إعداد مشروعات الميزانية السنوية للتكاليف والمتطلبات المالية للمركز.
- ـ ممارسة التخطيط والرقابة المالية على أعمال المركز ومصروفاته.

## ٢ ـ القسم التعليمي

ويعنى بتهيئة البيئة التعليمية للتدريب عن بعد وجميع مراحل التصميم للبرامج التدريبية ، ويرتبط به الوحدات التالية:

أ ـ وحدة تحديد الاحتياجات التدريبية: وتعنى بتحديد الاحتياجات التدريبية التي سيلبيها المركز وتقوم بالمهام التالية:

- ـ تحديد الاحتياجات التدريبية من برامج ودورات.
- ـ تحليل خصائص المستهدفين من التدريب.
- ـ تحليل الوسائط التقنية المستخدمة في الدورات التدريبية.

ب ـ وحدة تصميم مفردات محتوى المناهج والمقررات: وتعنى بصياغة موضوعات المادة العلمية للدورة وتقوم بالمسئوليات التالية:

- ـ تصميم المادة العلمية لمقررات الدورات التدريبية.
- ـ تحديد الوسائط التقنية والمؤثرات المناسبة لعرض المادة العلمية.
- ـ تحديد مدة البرامج التدريبية لكل مقرر.

جـ ـ وحدة الدعم والمراجعة العلمية: وتُعنى بمراجعة المادة العلمية المصممة وتجربتها وتقوم بالمهام التالية:

- ـ مراجعة المادة العلمية المصممة للدورات وتكاملها.
- ـ إجراء الاختبارات التجريبية للدورات والبرامج قبل تنفيذها.

د ـ وحدة الاختبارات وتقويم المناهج: وتعنى بوضع خدمات الامتحان للمقررات وقياس فاعليتها وتقوم بالمهام التالية:

- ـ متابعة سير الاختبارات للبرامج التدريبية.
- ـ تقديم النتائج لقسم التدريب.

هـ ـ وحدة الأرشيف التعليمي: وتُعنى بتزويد المركز بمصادر المعلومات إلكترونياً وكتابياً ومهام الفهرسة وتقوم بالمسئوليات التالية:

ـ إعداد الأدلة العلمية وأدلة المكتبة والمراجع.

ـ عمل نشرة علمية تدريبية ورقية وإلكترونية.

ـ عمل الروابط الإلكترونية اللازمة مع المكتبات العلمية.

## ٣ ـ قسم التقنيات التدريبية

ويُعنى بدعم البنية التقنية لوسائط التدريب الفنية ويتبعه الوحدات التالية:

أ ـ وحدة التدريب بالإنترنت: وتُعنى بتوفير المساندة الفنية البرمجية لتقديم الدورات على شبكة الإنترنت، وتقوم بالمهام التالية:

ـ تقديم الدورات على شبكة الإنترنت.

ـ بناء موقع إلكتروني للمركز على شبكة الإنترنت.

ـ الدعم الفني والبرمجة الإلكترونية.

ـ توفير الخدمات التعليمية المساندة للمتدربين على الإنترنت.

ـ تهيئة الموقع على الشبكة تمهيداً لدخول المرشحين بالدورات إلى الموقع وفق بطاقات العضوية والترشيحات الصادرة، والتأكد من جدوى الاتصال التفاعلي المباشر مع المتدربين «مؤتمرات الفيديو».

ـ متابعة إنشاء البريد الإلكتروني لجميع العاملين بالمركز وتعميمه.

ـ متابعة التشغيل للشبكة في جميع الأجهزة بالمواقع المستقبلة والمرتبطة بالجهاز الخادم الرئيس.

ـ إيجاد رابط على الشبكة كخدمة البحث بالموقع وربطه مع بعض محركات البحث الكبرى.

ب ـ وحدة البث التلفزيوني التعليمي المباشر: وتُعنى بتأمين النقل الحي للمحاضرات التلفزيونية بين المراكز والمتدربين مباشرة، وتقوم بالمهام التالية:

ـ إعداد محطات البث التلفزيوني وقاعات الاستقبال ومواصفاتها الفنية.

ـ التأكد من فعالية أنظمة البث التلفزيوني التعليمي من المدربين إلى المتدربين.

ـ التأكد من توافر المتطلبات الإنشائية والمعمارية اللازمة لاستوديوهات البث وقاعات الاستقبال.

جـ ـ وحدة الحقائب التعليمية: وتُعنى بتصميم وإعداد الحقائب التدريبية ووسائطها المتعددة وتقوم بإعداد الحقائب التدريبية للمتدربين والوسائط السمعية والبصرية وإكمال محتوياتها من مواد مطبوعة وغيرها وبعثها للمتدربين.

د ـ وحدة التدريب بالحاسب والوسائط الإلكترونية المختلفة: وتُعنى بدعم البناء التقني للدورات على شبكة الحاسب وتوفير الأقراص التعليمية، وتقوم بالمسئوليات التالية:

الإشراف الفني على فعالية الدورات في أنظمة التعليم على الشبكة وتحويل المواد التعليمية وإنتاجها بالأقراص المدمجة، مع مراعاة التحضير لها من خلال القسم التعليمي وإعداد الفنيين المتخصصين في الجرافيك وغيرها.

هـ ـ وحدة الترجمة: وتُعنى بترجمة النصوص والأدوات في وسائط التدريب عن بعد وتقوم بترجمة مقررات ومواد الدورات على شبكة الإنترنت والوسائط الأخرى المتعددة وترجمة البحوث والدراسات العلمية الأجنبية.

## ٤ ـ قسم تنفيذ وتقويم البرامج التدريبية

ويُعنى بالإشراف على البرامج التدريبية وتحسينها ويرتبط به الوحدات التالية:

أ ـ وحدة الترشيح : وتُعنى بإصدار نشرات الدورات التدريبية ومتطلبات تسجيلها، وتقوم بالمهام التالية:

ـ وضع معايير الترشيح للدورات التدريبية عن بعد.

ـ إصدار بطاقات إلكترونية للمتدربين بالإنترنت والحاسب للدخول إلى الموقع.

ب ـ وحدة التوثيق: وتُعنى بإصدار وثائق الدورات التدريبية عن بعد واعتمادها، وتقوم بالمهام التالية:

ـ إصدار شهادات الالتحاق بدورات المركز.

ـ العمل على متابعة اعتماد الشهادات من إدارة المعهد.

ج ـ وحدة الحوافز: وتُعنى بتعزيز البعد المعنوي والمادي للمتدربين والمدربين بالدورات عن بعد، وتقوم بالمهام التالية:

ـ تقديم المكافآت التشجيعية للمتفوقين من متدربي المركز ومدربيه.

ـ التكريم المادي والمعنوي عند اجتياز عدد معين من دورات المركز.

د ـ وحدة التحديث والتطوير: وتُعنى باعتماد نتائج الدراسات والبحوث للتطوير الإداري والتقني للبرامج التدريبية، وتقوم بالأنشطة التالية:

ـ تحسين وحدات المركز وتطويرها.

ـ رفع قدرات ومهارات المدربين التدريبية عن بعد.

هـ ـ وحدة المتابعة والتقويم: وتُعنى بملاحظة البيئة التدريبية وتقويم أنظمتها، وتقوم بالأنشطة التالية:

ـ الوقوف على انتظام المتدربين في دورات المركز وتقويم سيرها.

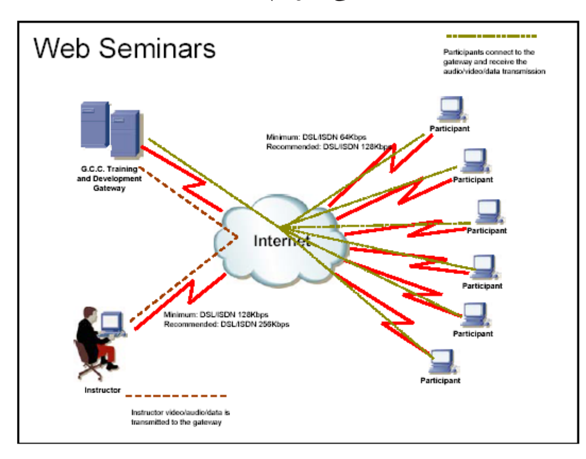
ـ تقويم وسائط التدريب المستخدمة وفعاليتها الأدائية.

## ثالثاً : التكنولوجيا

### ١ ـ خدمات الاتصال الافتراضي (Virtual Communication).

وضع حلول الاتصال الافتراضي.

السيناريو الأول ـ عقد ندوات على الويب (Webinars).



**مستلزمات التصميم**

**المدرب:**

ـ حاسب شخصي.

ـ كاميرا ويب لنقل صورة المدرب.

ـ ميكروفون للاتصال الصوتي.

ـ برامج الاتصال بالمشاركين تشتمل على الآتي:

ـ لوحة بيضاء متكاملة: لأغراض الرسم.

ـ مشاركة التطبيقات: للمشاركة في التطبيقات من أجل العرض.

ـ الاستعراض المشترك: لتمكين المتدرب من استعراض مواقع الويب مع المشاركين.

ـ استطلاع الرأي: يمكن للمدرب استطلاع رأي المشاركين لجعل ندوات الويب أكثر فعالية.

ـ المحادثة العامة: القدرة على الحديث مع أي فرد يحضر الندوة.

ـ المحادثة الخاصة: القدرة على الحديث مع مشارك معين بالندوة.

ـ الشرائح: القدرة على عرض شرائح power point أثناء التدريب.

**المشاركون:**

ـ حاسب شخصي.

ـ كاميرا ويب (فقط عند الرغبة في أن يراهم المدرب).

ـ ميكروفون (فقط عند الحاجة إلى المشاركة الصوتية).

ـ برامج للاشتراك في ندوة الويب.

**مستلزمات عرض النطاق الترددي:**

١ ـ اتصال المدرب بالشبكة:

ـ شبكة خدمات رقمية متكاملة (ISDN) أو خط اشتراك رقمي (DSL) بسرعة لا تقل عن (٦٤ كيلو بايت في الثانية).

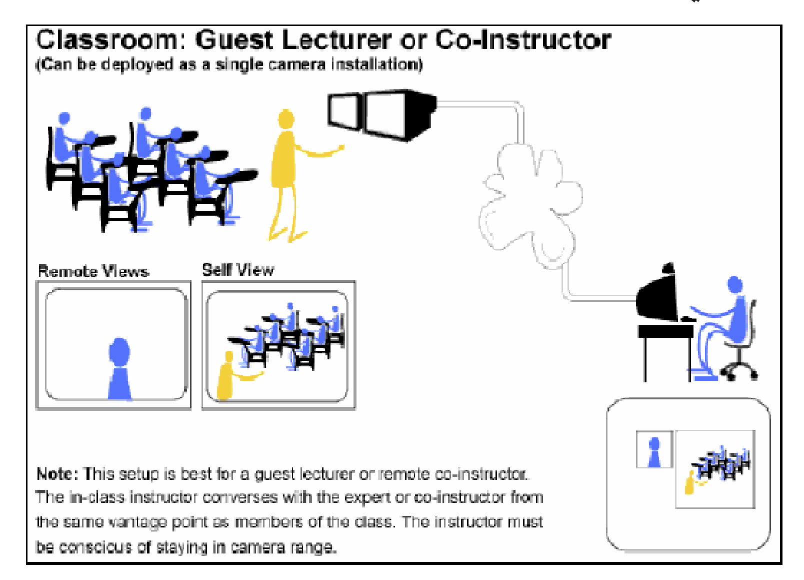
ـ يوصى باستخدام شبكة خدمات رقمية متكاملة (ISDN) أو خط اشتراك رقمي (DSL) بسرعة (٢٥٦ كيلوبايت في الثانية).

٢ ـ اتصال المشاركين بالشبكة:

ـ شبكة خدمات رقمية (ISDN) أو خط اشتراك رقمي (DSL) بسرعة لا تقل عن (٦٤ كيلو بايت في الثانية).

ـ يوصى باستخدام شبكة خدمات رقمية متكاملة (ISDN) أو خط رقمي (DSL) بسرعة (١٢٨ كيلو بايت في الثانية).

## السيناريو الثاني ـ إجراء دورات تدريبية مشتركة




**مستلزمات التصميم:**

١ ـ حجرة دراسية حقيقية:

ـ شاشة عرض كبيرة لاستقبال صورة المحاضر الضيف عن بعد (Guest Lecturer).

ـ كاميرا ويب مثبتة بمكان مرتفع لبث منظر الحجرة الدراسية للمحاضر الضيف عن بعد.

ـ ميكروفون لبث أسئلة الطلاب للمحاضر عن بعد (Remote Lecturer).

ـ برامج للاتصال بالموقع البعيد.

٢ ـ المحاضر الضيف أو المدرب المساعد:

ـ حاسب شخصي مزود بكاميرا ويب.

ـ ميكروفون للاتصال الصوتي.

ـ برامج للاتصال بالموقع البعيد.

٣ ـ مستلزمات الاتصال واسع النطاق الترددي:

ـ حجرة دراسية حقيقية:

ـ جودة صوت ـ هاتف.

ـ جودة فيديو ـ فيديو صوت وصورة (بمعدل ٣٠ إطار في الثانية).

ـ الوارد: الصوت (٦٤ كيلو بت في الثانية)، الفيديو (٥١٢ كيلو بت في الثانية).

ـ الصادر: الصوت (٦٤ كيلو بت في الثانية)، الفيديو (٥١٢ كيلو بت في الثانية).

٤ ـ المحاضر الضيف أو المدرب المساعد:

ـ جودة صوت ـ هاتف.

ـ جودة فيديو ـ فيديو صوت وصورة (بمعدل ٣٠ إطار في الثانية).

ـ الوارد: الصوت (٦٤ كيلو بت في الثانية)، الفيديو (٥١٢ كيلو بت في الثانية).

ـ الصادر: الصوت (٦٤ كيلو بت في الثانية)، الفيديو (٥١٢ كيلو بت في الثانية).

**السيناريو الثالث: عقد اجتماعات إلكترونية فردية وجماعية:**

**مستلزمات التصميم:**

١ ـ كل مشارك في الاجتماع:

ـ حاسب شخصي.

ـ كاميرا ويب لنقل صور الفيديو.

ـ ميكروفون لنقل الصوت.

ـ برامج للاتصال بالأطراف الأخرى.

**مستلزمات الاتصال واسع النطاق الترددي:**

كل مشارك في الاجتماع:

ـ كل جلسة عمل واردة: الصوت (٦٤ كيلو بت في الثانية)، الفيديو (١٢٨ كيلو بت في الثانية).

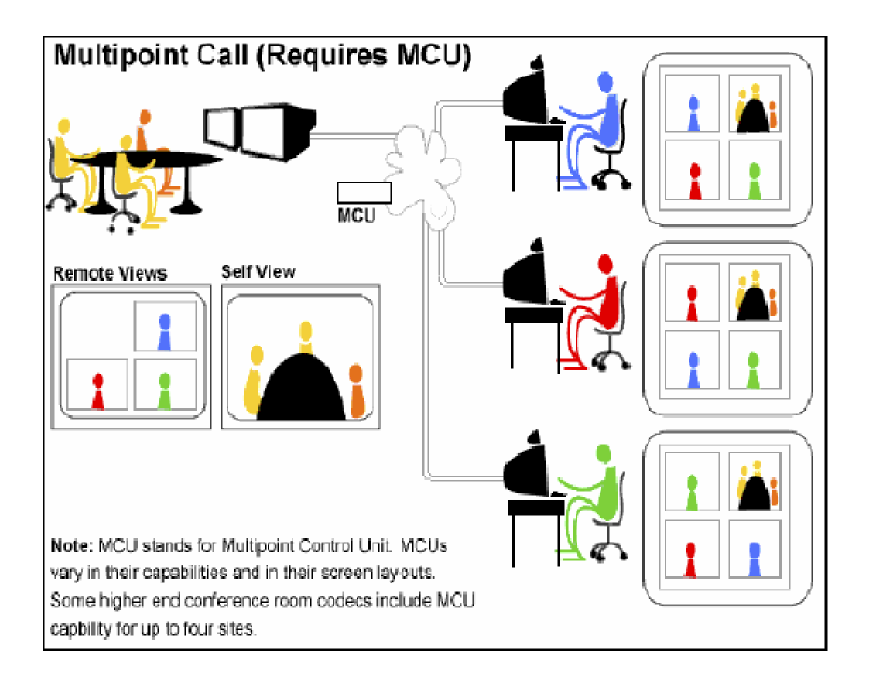
ـ الصادر: الصوت (٦٤ كيلو بت في الثانية)، الفيديو (١٢٨ كيلو بت في الثانية).

**٢ ـ مراكز الاتصال عن بعد (Telecasters):**

**عقد مؤتمرات حية (Video Conferencing).**

وحدات البث المباشر متعددة الاتجاهات وحراسة البوابات (MCUs and Gatekeepers)

في حالة عقد اجتماع متعدد الاتجاهات - حيث يشارك فيه أكثر من موقع عن بعد، فإن هناك عدة عوامل تؤثر في نجاح هذه المشاركة، ومنها الصورة التي يشاهدها المشاركون لبعضهم البعض وجودة سماع كل منهم للآخر، بالإضافة إلى تحديد الشخص الذي يترأس الاجتماع ومن له حق الكلام في أي وقت.



فقد يشاهد المشاركون ما يلي:

ـ تفعيل الصوت (Voice Activated) ـ حيث تظهر الصورة الناتجة من موقع المتكلم الحالي في المواقع الأخرى.

ـ الحضور المتواصل (Continuous Presence) (يطلق عليه أحياناً Hollywood Squares)، حيث يستطيع كل موقع رؤية المواقع الأخرى (أو مجموعة مختارة من جميع المواقع) في الوقت نفسه.

وقد يسمع المشاركون ما يلي:

ـ صوت نصف مزدوج (باتجاه واحد) (Half duplex audio) (وأحياناً يشبه بجهاز اللاسلكي المعروف) حيث يستطيع المشاركون الاستماع إلى متحدث واحد فقط في المرة الواحدة (لأن الصوت الناتج من الموقع المتحدث يكتم صوت الآخرين) ويجب أن يحدد بطريقة ما متى يجب تجاوز تحكم المتكلم.

ـ صوت مزدوج (باتجاهين)(Full duplex audio) حيث يكون الصوت «طبيعياً» بمعنى استطاعة كل شخص سماع الآخرين في كل الأوقات.

وقد يتخذ التحكم في الاجتماع صورة من الصور التالية:

ـ بلا تحكم: حيث يكون الصوت المزدوج (باتجاهين) الكامل متاحاً باستمرار من جميع المواقع، كما يمكن للمشاركين «مناقشة بعهم البعض»، وفي هذه الحالة، يتحدد المتكلم الرئيسي بإجماع الحاضرين تماماً مثل الاجتماع المباشر، وإما أن تكون مشاهدة مواقع المشاركين عن طريق الحضور المتواصل أو تفعيل الصوت.

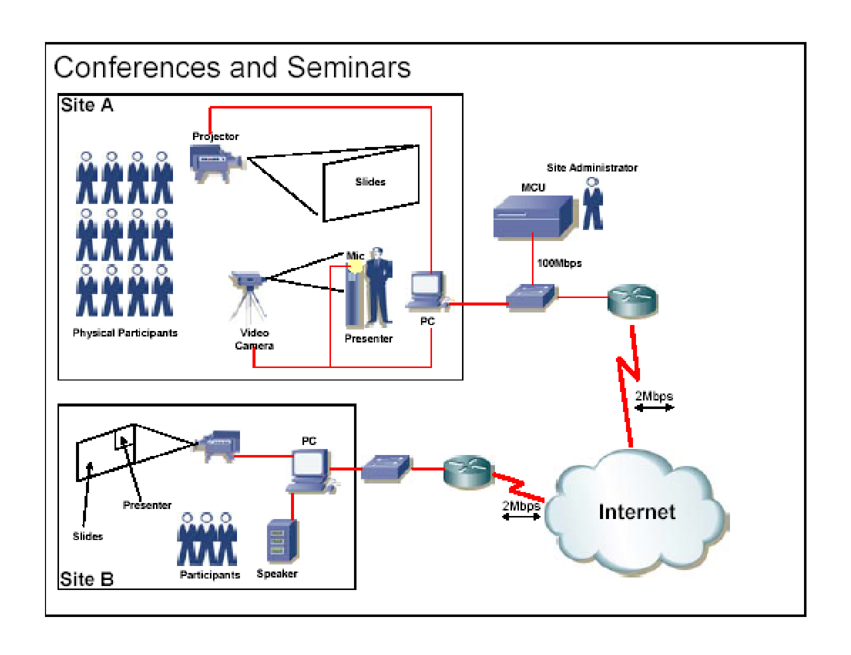
ـ رئاسة الجلسة (Chair Control): حيث تتضمن تقنية عقد مؤتمرات الفيديو خاصية تمرير رئاسة الجلسة عن طريق بعض الآليات المعينة مثل (رفع اليد إلكترونياً) (وذلك إما عند النقاط الطرفية أو في وحدات التحكم المتعددة الاتجاهات) ويستطيع الآخرون سماع ومشاهدة الموقع الذي يتولى رئاسة الجلسة حتى تنتقل منه إلى شخص آخر.

ـ أسلوب المحاضرة: تنوع في التحكم في الجلسات يعين موقع واحد على أنه الموقع الرئيسي الذي يمكن/ يعطل المواقع الأخرى من الوصول إلى رئاسة الجلسة، بالإضافة إلى تمكين/ تعطيل المواقع الأخرى من إمكانية سماعها أو مشاهدتها.

يتعين وجود وحدات البث المباشر متعددة الأطراف للتنسيق بين أكثر من مشاركين في مؤتمر الفيديو، كما يعد وجودها ضرورة لإدارة الصوت والصورة وأحياناً لتوفير T.120، ويمكن بدلاً من ذلك الاستعانة بتقنية البث المتعدد إذا كان لدى المشاركين الإمكانات اللازمة له يتم خلط الصوت وإرساله بتقنية الدوبلكس الكامل لكل المشاركين. يمكن نقل الصورة بين المتحدثين على أساس تفعيل الصوت أو "رئاسة الجلسة" من خلال التحكم اليدوي، أو ظهور الجميع إما في نوافذ منفصلة أو فيما يطلق عليه Hollywood squares وتعد هذه الطريقة مركزية جدا لعقد مؤتمرات الفيديو.

يتم من خلال عملية حراسة البوابات الإلكترونية التحكم في مجموعة من موارد مؤتمرات الفيديو كالنهايات الطرفية ووحدات التحكم في البث المباشر متعددة الاتجاهات والبوابات، بالإضافة إلى وجود بعض الخصائص مثل التسجيل والتعريف ومراقبة النشاط وترجمة IP إلى أسماء مستعارة، هذا بالإضافة إلى تتبع هذه الأسماء، ويمكن إعداد هذه الوظائف داخل طرفيات H.323، (أسطح المكتب) ووحدات MCUs.

## السيناريو الرابع أ ـ عقد المؤتمرات والندوات الافتراضية عن طريق مؤتمرات الفيديو



**مستلزمات التصميم:**

١ ـ موقع المؤتمر (موقع أ).

٢ ـ وحدة عقد مؤتمر الفيديو (ميكروفون وكاميرا فيديو)- يجب أن تدعم معيار H.323. والبث الجماعي.

٣ ـ كمبيوتر شخصي ببرامج وأنظمة تشغيل مؤتمرات الفيديو.

٤ ـ الموقع المستقبل (موقع ب).

٥ ـ كمبيوتر شخصي ببرامج وأنظمة تشغيل مؤتمرات الفيديو.

٦ ـ سماعات خارجية.

٧ ـ معدات مشتركة.

٨ ـ وحدة MCU: يتطلب الحال وجود وحدة واحدة فقط لجميع المواقع، ومع ذلك يجب أن يكون لهذه الوحدة القدرة على استيعاب مدخلات البيانات/ الفيديو/ الصوت من كل موقع باستخدام H.323. يجب أن تدعم الوحدة إرسال واستقبال موارد البث الجماعي.

**مستلزمات الاتصال واسع النطاق الترددي:**

١ـ موقع المؤتمر (موقع أ).

ـ الصادر: الصوت ـ جودة هاتف (٦٤ كيلو بت في الثانية).

ـ الصادر: الصورة ـ جودة منخفضة (٣٨٤ كيلو ت في الثانية)، جودة عالية (١ , ٥ ميجا بت في الثانية).

ـ الصادر: البيانات ـ البيانات ـ ٦٤ كيلو بت في الثانية.

٢ ـ الموقع المستقبل (موقع ب):

الوارد: الصوت ـ جودة هاتف (٦٤ كيلو بت في الثانية).

الوارد: الصورة ـ جودة منخفضة (٣٨٤ كيلو ت في الثانية)، جودة عالية (١ , ٥ ميجا بت في الثانية).

ـ الوارد: البيانات ـ البيانات ـ٦٤ كيلو بت في الثانية.

## اعتبارات هامة

يتيح هذا السيناريو إمكانية البث أحادي الاتجاه للصوت/ الصورة/ البيانات. ويمكن للمشاركين من مواقع أخرى مشاهدة المؤتمر ولكنهم لا يستطيعون التفاعل مع المقدم. وإذا تطلب الحال وجود بث ثنائي الاتجاه، فمن الممكن تشغيله بإعداد عكسي مشابه ومع ذلك فقد يتسبب ذلك في ظهور ثلاث مشكلات:

أولاً: سيزيد الطلب على الاتصال واسع النطاق بصورة شديدة لكل موقع، وخاصة لموقع المؤتمر، وذلك لأنه مسئول عن استيعاب موارد الصوت/ الصورة/ البيانات لكل موقع.

ثانياً: لا يحتاج المقدم لرؤية الجمهور من المواقع الكثيرة المختلفة، وذلك لأنه ببساطة لا يستطيع التركيز عليهم.

ثالثاً: يمكن أن تسبب المداخلات/ التفاعلات من المواقع الأخرى في تعقيد الأمور بصورة شديدة، وذلك لأنه سيكون من الصعب على المقدم أن يجيب على كل تساؤلات هذا الجمهور الكبير.

لذلك ينصح بوجود وسيط/ رئيس للجلسة في كل موقع، ليعمل على تجميع أسئلة المشاركين ومن ثم إرسالها كرسائل فورية لرئيس المؤتمر، حيث يفحصها المقدم بدقة ويجيب عليها كما ينبغي.

**النقل الضوئي:**

## السيناريو الرابع ب ـ عقد المؤتمرات والندوات الافتراضية باستخدام تكنولوجيا النقل الضوئي الرقمي

تصميم الحلول:

يتشابه تصميم الحلول لتنفيذ النقل الضوئي الرقمي في محيط المؤتمر أو الندوة مع الإعداد اللازم لعقد مؤتمر الفيديو. وتبقى العناصر الرئيسية كما هي، ولكن تتغير الطرفيات وذلك لاختلاف طريقة التقديم.

مستلزمات التصميم:

١ ـ موقع المؤتمر (موقع أ):

ـ يجب أن تدعم وحدة بث النقل الضوئي معيار H.323 والبث الجماعي.

ـ كمبيوتر شخصي به برامج وأنظمة تشغيل النقل الضوئي.

٢ ـ الموقع المستقبل (موقع ب):

ـ يجب أن تدعم وحدة إرسال النقل الضوئي معيار H.323 والبث الجماعي.

ـ سماعات خارجية.

معدات مشتركة:

وحدة بث مباشرة متعددة الاتجاهات (MCU) يلزم وجود واحدة فقط لجميع المواقع، ومع ذلك يجب أن يكون لهذه الوحدة القدرة على استيعاب مدخلات البيانات/ الفيديو/ الصوت من كل موقع باستخدام معيار H.323 يجب أن تدعم الوحدة إرسال واستقبال موارد البث الجماعي.

مستلزمات الاتصال واسع النطاق الترددي:

١ ـ موقع المؤتمر (موقع أ):

ـ الصادر: الصوت ـ جودة هاتف (٦٤ كيلو بت في الثانية).

ـ الصادر: الصورة ـ الصورة ـ جودة منخفضة (٣٨٤ كيلو ت في الثانية)، جودة عالية (٧٦٨ ميجا بت في الثانية).

ـ الصادر: البيانات ـ البيانات ـ ٦٤ كيلو بت في الثانية.

٢ ـ الموقع المستقبل (موقع ب):

ـ الصادر: الصوت ـ جودة هاتف (٦٤ كيلو بت في الثانية).

ـ الصادر: الصورة ـ الصورة ـ جودة منخفضة (٣٨٤ كيلو ت في الثانية)، جودة عالية (٧٦٨ ميجا بت في الثانية).

ـ الصادر: البيانات ـ البيانات ـ ٦٤ كيلو بت في الثانية.

## سابعاً: المعوقات التي تواجه إنشاء مركز للتدريب عن بعد

التدريب عن بعد كغيره من طرائق التعليم الأخرى لديه معوقات تعوق تنفيذه ومن هذه العوائق ما يلي:

### ١ ـ تطوير المعايير

لو نظرنا إلى بعض المناهج والمقررات التدريبية، لوجدنا أنها بحاجة لإجراء تعديلات وتحديثات كثيرة بسبب التطورات المختلفة كل سنة، بل كل شهر أحياناً. فإذا كانت الجهة التعليمية قد استثمرت في شراء مواد تعليمية على شكل كتب أو أقراص مدمجة، ستجد أنها عاجزة عن تعديل أي شيء فيها، ما لم تكن هذه الكتب والأقراص قابلة لإعادة الكتابة، وهو أمر معقد حتى لو كان ممكناً. ولضمان حماية استثمار الجهة التي تتبنى التدريب الإلكتروني لا بد من حل قابل للتخصيص والتعديل بسهولة.

### ٢ ـ الأنظمة والحوافز التشجيعية

ما زال التعليم الإلكتروني يعاني من عدم وضوح في الأنظمة والطرائق والأساليب التي يكون فيها التعليم بشكل واضح كما أن عدم البت في قضية الحوافز التشجيعية لبيئة التعليم هي إحدى العقبات التي تعوق فعالية التعليم الإلكتروني.

### ٣ ـ التعليم المضمون والفعال للبيئة التعليمية. من خلال:

- نقص الدعم والتعاون المقدم من أجل طبيعة التعليم الفعالة.
- نقص المعايير لوضع وتشغيل برنامج فعال ومستقل.
- نقص الحوافز لتطوير المحتويات.

### ٤ ـ علم المنهج أو الميثودلوجيا Methodology

غالباً ما تؤخذ القرارات التقنية من قبل التقنيين أو الفنيين معتمدين في ذلك على استخداماتهم وتجاربهم الشخصية، وغالباً لا يؤخذ بالحسبان مصلحة المستخدم، أما

عندما يتعلق الأمر بالتعليم فلا بد لنا من وضع خطة وبرنامج معياري لأن ذلك يؤثر بصورة مباشرة في المعلم (كيف يعلم) وعلى الطالب (كيف يتعلم). وهذا يعني أن معظم القائمين في التعليم الإلكتروني هم من المتخصصين في التقنية أو على الأقل أكثرهم، أما المتخصصون في المناهج والتربية والتعليم، فليس لهم رأي في التعليم الإلكتروني، أو على الأقل ليسوا هم صناع القرار في العملية التعليمية. ولذا فإنه من الأهمية بمكان ضم التربويين والمعلمين والمدربين في عملية اتخاذ القرار.

### ٥ ـ الخصوصية والسرية

إن حدوث هجمات على المواقع في الإنترنت، أثرت في المعلمين والتربويين ووضعت في أذهانهم عدداً من الأسئلة حول تأثير ذلك في التعليم الإلكتروني مستقبلاً ولذا فإن اختراق المحتوى والامتحانات من معوقات التعليم الإلكتروني.

### ٦ ـ التصفية الرقمية Digital Filtering

هي مقدرة الأشخاص أو المؤسسات على تحديد محيط الاتصال والزمن بالنسبة إلى الأشخاص وهل هناك حاجة إلى استقبال اتصالاتهم، ثم هل هذه الاتصالات مقيدة أما لا؟. وهل تسبب ضرراً وتلفاً، ويكون ذلك بوضع فلاتر أو مرشحات لمنع الاتصال، أو إغلاقه أمام الاتصالات غير المرغوب فيها وكذلك الأمر بالنسبة إلى الدعايات والإعلانات؟

٧ـ عدم استجابة الطلاب مع النمط الجديد وتفاعلهم معه.

٨ ـ ضعف التركيز على المعلم وعدم إشعاره بشخصيته وأهميته بالنسبة إلى المؤسسة التعليمية، والتركيز في ذلك على التقنيين والفنيين بدلاً من التربويين.

٩ ـ عدم وعي أفراد المجتمع بهذا النوع من التعليم والوقوف السلبي منه.

١٠ ـ السرعة العالية التي تحتاج إليها معظم مواقع التعليم الإلكتروني، خاصة عندما يكون التعليم مباشراً عن طريق قاعات الدراسة الافتراضية.

١١ ـ الحاجة المستمرة إلى التدريب ودعم المتعلمين والإداريين في المستويات كافة، حيث إن هذا النوع من التعليم يحتاج إلى التدريب المستمر وفقاً للتجدد التقنية.

١٢ ـ الحاجة إلى تدريب المتعلمين لكيفية التعليم باستخدام الإنترنت.

١٣ ـ الحاجة إلى نشر المحتويات على مستوى عالٍ من الجودة، ذلك أن المنافسة عالمية.

١٤ ـ تعديل كل القواعد القديمة التي تعوق التعليم الإلكتروني ووضع طرائق جديدة تنهض بالتعليم الإلكتروني في كل مكان وزمان للتقدم بالتعليم وإظهار الكفاءة والبراعة. ويمكن القول: إنه يجب إعادة صياغة قوانين ولوائح لحفظ حقوق التأليف والنشر وذلك لحماية هذه الحقوق.

١٥ ـ صعوبة الاتصال بالإنترنت، ورسومه المرتفعة.

١٦ ـ تخوف أعضاء هيئة التدريس من القليل من دورهم في العملية وانتقال دورهم إلى مصممي البرمجيات التعليمية واختصاصي تكنولوجيا التعليم.

١٧ ـ صعوبة تطبيق أدوات ووسائل التقويم.

١٨ ـ نظرة أفراد المجتمع إلى التعليم الإلكتروني عن بعد بأنه ذو مكانة أقل من التعليم النظامي.

١٩ ـ عدم اعتراف الجهات الرسمية في بعض الدول بالشهادات التي تمنحها الجامعات الإلكترونية.

٢٠ ـ يحتاج إلى دارس مجتهد ولديه الرغبة الذاتية في التعلم لعدم وجود المواجهة وجهاً لوجه (التفاعل الإنساني).

٢١ ـ التكلفة العالية في تصميم وإنتاج البرمجيات التعليمية.

## الخاتمــــة

### أولاً: النتائج

**نتج عن هذه الدراسة عدة نقاط منها:**

١ ـ أن معهد الإدارة العامة وتحت قيادته الحالية متوجه نحو إقرار سياسة التدريب عن بعد، وهي من إحدى أولوياته في العمل.

٢ ـ استعداد المعهد من حيث التجهيزات التقنية لتوظيف التدريب عن بعد.

٣ ـ حاجة المعهد لوضع استراتيجيات العمل في هذا المشروع بخططه القادمة.

٤ ـ الحاجة لإنشاء مركز للتدريب عن بعد في المعهد أصبحت ملحة جداً، وخاصة لتعطي المشروع القانونية والعمل المنظم، بدلاً من تفرق المشروع بين مركز تقنيات التدريب ومركز الحاسب الآلي بالمعهد.

٥ ـ بالنسبة للنموذج المقترح، فإن بعض الوظائف المقترحة يتم العمل بها حالياً تحت بعض الإدارات القائمة بالمعهد، ومن المفضل جمع هذه القوى ووضعها تحت إدارة واحدة يكون من الأجدى.

## ثانياً: التوصيات

١ ـ إنشاء مركز للتدريب عن بعد في معهد الإدارة العامة، والاستفادة من النموذج التنظيمي المقترح.

٢ ـ تجهيز المركز بالمعدات والأجهزة والأدوات الحديثة وما يتبع ذلك من قاعات دراسية ومراكز بث.

٣ ـ تعيين هيئة إدارية وتدريبية للمركز تكون مؤهلة ، وذلك لضمان نجاح مهمة المركز.

٤ ـ تمكين المتدربين والدارسين من التدريب حسب قدراتهم الذاتية باستخدام الأساليب والوسائط المختلفة للتدريب عن بعد.

٥ ـ تمكين المتدربين والدارسين من تقييم قدراتهم ذاتياً بعد اشتراكهم في برامج مركز التدريب عن بعد.

٦ ـ تقديم برامج حوارية وثقافية بالمركز للمساهمة في احتواء التغيرات الثقافية والاجتماعية.

٧ ـ الاتصال بشركات متخصصة محلياً وعربياً وعالمياً لتوفير نظام إدارة التدريب عن بعد والمحتوى الإلكتروني.

٨ ـ البدء في نشر وعي التدريب الإلكتروني وثقافته وأهميته وكيفية الاستفادة منه على مستوى المعهد والمجتمع بشكل عام.

٩ ـ الاستفادة من التجارب المحلية والعربية والعالمية سواء ما يتعلق بالتخطيط أو الإدارة أو التطبيق.

١٠ ـ تنمية كفاءات المدربين والمدربات وتطويرها مهنياً وخاصة مهارات الحاسب، والكفاءات المتعلقة بتقنية الاتصالات والمعلومات.

١١ ـ تطبيق التدريب الإلكتروني على مراحل بحيث يكون التحول تدريجياً من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني.

١٢ ـ استحداث تعليمات ولوائح خاصة بالدورات التدريبية بنظام التدريب عن بعد، تتضمن مدة الدورات وأحكامها المتعلقة بأنظمة احتساب الساعات والحوافز وغيرها.

# المراجــع

## أولاً: المراجع العربية


برايس، عباس بن إبراهيم. (٢٠٠٥م) . **التدريب عن بعد : شرط للمنافسة وتطوير برامج التدريب التقني والفني في الوطن العربي** . التدريب والتقنية. شهرية ع٧١.

أحمـد، محمد آدم. (٢٠٠٤م). **إيجابيات وفوائد التدريـب الإلكتروني**. التدريب والتقنية ع٧١، ص٣٢-٣٣.

أحمـد، محمـد آدم. (٢٠٠٤م). **التدريـب الإلكـتروني إحدى وسـائل التدريب عن بعد.** التدريب والتقنية. ع٧١، ص ٣٤-٣٥.

**التعليـم عن بعد بـين النظرية و التطبيق.** (مايـــو ٢٠٠٥م). أمانة لجنة مسـئولي التعليم عـن بعـد بجامعات و مؤسسـات التعليم العالي بدول مجلـس التعاون لدول الخليج العربية.

الموسى، عبدالله . المبارك ، أحمد .(١٤٢٥ هـ) . **التعليم الإلكتروني: الأسس والتطبيقات.** شبكة البيانات . الرياض.

مغراوي، عبدالمؤمن محمد؛ الربيعي، سـعيد حمد. (٢٠٠٦م). **التعليم الذاتي : مفهومه ، أهميته، أساليبه، تطبيقاته.** مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع . الكويت.

المغربي، أحمد.(٢٠٠٧) . **التعليم الذاتي المستقل**. دار الفجر للنشر والتوزيع. القاهرة.

عبـد الحميـد ، محمـد. (٢٠٠٥م). **منظومـة التعليم عبر الشـبكات**. عـالم الكتب للنشر والتوزيع. القاهرة.

توفيـق، عبدالرحمـن. (٢٠٠٥م). **التدريـب بالوسـائط المتعددة.** مركز الخـبرات المهنية للإدارة. القاهرة.

الغراب، إيمان محمد. (٢٠٠٣م). **التعليم الإلكتروني : مدخل إلى التدريب غير التقليدي.** المنظمة العربية للتنمية الإدارية . القاهرة.

سـالم ، أحمد محمد . (٢٠٠٤م) . **تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني.** مكتبة الرشـد للنشر. الرياض.

مدني، محمد عطا. (الطبعة الثانية ٢٠٠٢م). **تكنولوجيا التعليم وتطبيقاتها العملية في مجال التعليم والتعلم**، الجزء الثاني ، دار القارني بعمران ، اليمن.

مدني، محمد عطا .(٢٠٠٦م) . **التعلم من بعد**، أهدافه وأسسه وتطبيقاته العملية، الطبعة الأولى ، دار المسيرة، عمان، الأردن .

مصطفى ، فهيم . (٢٠٠٥م) . **مدرسة المستقبل ومجالات التعليم عن بعد (استخدام الإنترنت في المدارس والجامعات وتعليم الكبار )**. دار الفكر العربي.

عامر، د.طارق عبدالرؤوف. (٢٠٠٧م) . **التعليم عن بعد،** المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، القاهرة .

عامر، د.طارق عبدالرؤوف. (٢٠٠٧م) . **التعليم عن بعد، والتعليم المفتوح**، دار اليازورى – عمان – الأردن.

الزامل، منصور . (٢٠٠٦م) . **واقع إفادة الجامعات العربية من خدمات المعلومات المقدمة عبر شبكة الانترنت لبرامج التعليم عن بعد.** مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية.

آل مزهر، سعيد محمد علي (٢٠٠٦م) ، **إدارة التعليم الإلكتروني في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية (نموذج تنظيمي مقترح)** ، رسالة دكتوراه، الرياض.

باناعمه، عبدالله سعيد محمد ، (٢٠٠٣م) ،«**التعليم الإلكتروني ما له وما عليه**» ، الندوة العالمية الأولى للتعليم الإلكتروني، مدارس الفيصل ، الرياض.

الراشد، فارس إبراهيم ، (٢٠٠٣م) ، « **التعليم الإلكتروني واقع وطموح**» ، الندوة العالمية الأولى للتعليم الإلكتروني، مدارس الفيصل ، الرياض.

مكتب التربية العربي لدول الخليج، (١٤٢٤هـ)، « **التعليم والحكومة الإلكترونية، رؤية تربوية**»، سلسلة إضاءات تربوية، العدد ٥، الرياض.

أحمد، محمد عبد الحميد ، (٢٠٠١م)، «**متطلبات التخطيط للمدرسة الإلكترونية**»، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي السنوي للجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، القاهرة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم.

أبو السمح، حاتم عبد الرحمن وصلاح محمد الرحال، (١٤٢٣هـ) ، «**مدرسة الغد في العصر الرقمي**»، ندوة مدرسة المستقبل، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض.

الدباسي، صالح مبارك، (٢٠٠٣م)، «**أثر استخدام التعليم عن بعد على تحصيل الطالبات**»، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد الخامس عشر، الرياض.

الصالح، بدر عبد الله، (٢٠٠٢م)، « **متغيرات التصميم التعليمي المؤثرة في نجاح برامج التعليم عن بعد**»، مجلة جامعة الملك سعود، الرياض، المجلد الرابع عشر.

محمد، أمل عبد الفتاح (١٩٩٨م) ، «**تصور مقترح لنظام التدريب عن بعد للمعلمين أثناء الخدمة في ج.م.ع. في ضوء خبرات بعض الدول الأخرى**»، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس.

علي، إبراهيم الدسوقي علي، (١٩٩٦م)، «**نموذج مقترح للتعليم عن بعد لبعض كليات جامعة الأزهر**»، مجلة كلية التربية، العدد ٥٨.

## المراجع الأجنبية

Simonson ,Michael R . (2006) .**Teaching and learning at a distance: foundations of distance education** . Upper Saddle River ,N.J. Pearson/Merrill Prentice Hall.

Levine ,S .Joseph . (2005) . **Making distance education work: understanding learning and learnes at a distance** . Okemos, Mich .LearnerAssociates.net.

Howard ,Caroline .(2005) .**Encyclopedia of distance learning** .Hershey, Pa .Idea Group Reference.

Meshra ,Sanjaya .Sharma ,Ramesh C .(2005) .**Interactive Multimedia in education and training** .Hershey ,Pa .Idea Group Pub.

Driscoll ,Saul Carliner .Driscoll ,Margaret . (2005) .**Advanced web-based training strategies :unlocking instructionally sound online learning** .San Francisco . Jossey-Bass.

DiStefano ,Anna .Rudestam ,Kjell Erik .Silverman ,Robert J. (2004) . **Encyclopedia of distributed learning** .Thousand Oaks ,Calif. Sage Publications.

Weigel ,Van B . (2002) . **Deep learning for a digital age :technologys untapped potential enrich higher education** . San Reancisco, Calif .Jossey-Bass.

Horton ,William . (2001) .**Evaluating e-learning** . Alexandria ,VA. ASTD.

Picciano ,Anthony G . (2001) .**Distance learning :making connection across virtual space and time** .Upper Saddle River ,N.J. Prentice Hall.

Lau ,Linda K .(2000). **Distance learning technologies :issues ,trends and opportunities** .Hershey ,PA .IDEA Group publishing.

Irani ,Ttracy .(2001) **Developing a model Distance Education Faculty, Training Program** ,Campus Technology.

Taylor ,James . (1997) **A Dal model of Distance Education** ,the Univ. of Southern Quensland.

Kilby ,Tim .(2001) **The Direction of Web-based Training .The learning organization** ,MCB Univ .press .Vol . 8 no.5 .

# عرض كتاب: جامعة الدول العربية
# وحـل المنازعـات العربيـة

# عرض كتاب: جامعة الدول العربية وحـل المنازعـات العربيـة


## تأليف: د.غالب بن غلاب العتيبي(*)

## مراجعة: د. عبد الرحيم يحيى حاج عبد الله(**)


**صدر** هـذا الكتـاب عن مركز الدراسـات والبحوث بجامعة نايـف العربية للعلوم الأمنيـة هذا العـام ١٤٣١هـ ـ ٢٠١٠م بـ ١٩٣ صفحة من القطع المتوسـط وقد استهل الباحث بعرض:

**الفصل الأول:جامعة الدول العربية أهدافها، مبادئها، التحديات التي تواجهها:**

- نشأة جامعة الدول العربية وأهدافها ومبادئها
- وسائل جامعة الدول العربية في التسوية السلمية للمنازعات العربية
- التحديات التي تواجه جامعة الدول العربية في إدارة وحل المنازعات العربية

**الفصل الثاني:بنيان جامعة الدول العربية ودورها التضامني:**

- جامعة الدول العربية ووظائفها
- دور جامعة الدول العربية في تعزيز العمل المشترك

**الفصل الثالث: سياسة جامعة الدول العربية وأسس تنفيذها :**

- المؤثرات الأساسية في سياسة جامعة الدول العربية
- الضوابط القانونية لاتخاذ القرارات

---

(*) باحث قانوني، الرياض، المملكة العربية السعودية .

(**) رئيس قسم النشر والترجمة، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

ـ تطوير سياسة جامعة الدول العربية في مجال تسوية المنازعات العربية

ـ جامعة الدول العربية بين التعديل والإصلاح

**الفصل الرابع: النهج السياسي لجامعة الدول العربية :**

ـ جامعة الدول العربية ونظامها القانوني في التسوية السلمية للمنازعات

ـ طبيعة النزاعات العربية وأشكالها ووسائل تسويتها

ـ الأمن القومي في المواثيق العربية

ـ الدور الاقتصادي لجامعة الدول العربية من الوجهة السياسية

**النتائج والتوصيات والمراجع**

ويطرح الباحث بعد ذلك هذا التساؤل والاستغراب قائلا:

إذا كانت جامعة الدول العربية هي المؤسسة المرجعية المتخصصة فقد كان منتظراً منها أن تقوم بدور فاعل وإيجابي في حل المنازعات التي تنشب بين الدول الأطراف، وتسهم في إرساء بيئة مستقرة مثلما هو شأن المنظمات الإقليمية الأخرى، وكلها أحدث منها نشأة ولا تقوم بين أعضائها هذه المشتركات (اللغة، والثقافة، والدين ووحدة المصير) لكن المؤسف حقاً أن جامعة الدول العربية أخفقت في حل كثير من المنازعات العربية.

ولعل السؤال الرئيس الذي تحاول الدراسة الحالية الإجابة عنه هو هل إخفاق جامعة الدول العربية في تسوية المنازعات العربية ناجم عن سوء أداء الجامعة أم لأسباب تنظيمية بنيوية أخرى؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

ـ ما طبيعة النزاعات العربية العربية وأشكالها؟

ـ ما أهم الوسائل التي اتخذتها جامعة الدول العربية في تسوية المنازعات العربية تسوية سلمية؟

ـ ما الشروط الواجب توافرها لكي يكون قرار مجلس الجامعة العربية في حل المنازعات العربية نافذاً وملزماً؟

ـ هل تعديل ميثاق جامعة الدول العربية وفق صيغة (١٩٨٢م) يسمح بتجاوز الأزمات أو تسوية المنازعات العربية ـ العربية؟

وتمكن الدراسة التعرف على دور جامعة الدول العربية في إدارة وحل المنازعات العربية وذلك لتوطيد العلاقات العربية واستقرار الأمن بها، وهذه الأهداف تتمثل في التالي.

١ ـ التعرف على طبيعة المنازعات العربية وأشكالها.

٢ ـ توضيح أهم الوسائل التي اتخذتها جامعة الدول العربية في تسوية المنازعات العربية بالطرق السلمية.

٣ـ التعرف على الشروط التي ينبغي توافرها لكي تكون قرارات مجلس جامعة الدول العربية في حل المنازعات نافذةً وملزمةً.

٤ ـ توضيح أهم الاتجاهات التي أشارت بوجوب تعديل ميثاق جامعة الدول العربية، حتى يتجاوب مع تطور العصر في حل الأزمات وتسوية المنازعات العربية.

تبرز أهمية الدراسة الحالية في التالي:

١ـ توضيح دور جامعة الدول العربية في حل المنازعات العربية وأثر ذلك على استقرار الأجواء العربية.

٢ـ تركز الدراسة الحالية على جزئية مهمة وهي ضرورة إعادة النظر في ميثاق جامعة الدول العربية لكي يتضمن من الأحكام ما يسمح للجامعة بالقيام بدورها السلمي في إدارة وحل المنازعات العربية بالطرق السلمية.

ويقول الباحث: فالجامعة منظمة إقليمية قومية تتعرض منذ نشأتها لتصارع ثلاثة أنواع من الإرادات، إرادة الفكر القومي وإرادة الأقطار (الأعضاء) وإرادة البيئة الدولية

، فهي ترضخ لمحددات تفرض عليها ألا تصدر عنها قرارات تتناقض مع عقيدة النظام العـربي، ولمحددات تفرضها الدول لكي لا تتمادى الجامعة في التعبير عن الفكر القومي أو الحـد مـن صلاحيات الأقطـار الأعضاء وسـيادتها، ولتدخلات متواصلـة من البيئة الدوليـة للتأثير على التوازنات والتحالفات العربية. لذلك أتناول في هذا المبحث نشـأة الجامعة العربية وبيان أهم أهـدافها ومبادئها في ثلاثة مطالب على النحو التالي:

ـ نشأة جامعة الدول العربية.

ـ أهداف جامعة الدول العربية.

ـ مبادئ جامعة الدول العربية.

ويقول المؤلف:

تهدف الجامعة العربية إلى تحقيق أهداف سياسية واقتصادية واجتماعية، نص عليها الميثاق واتفاقية الدفاع المشترك والتعاون الاقتصادي وهذه الأهداف هي.

**أولاً: توثيق الصلات بين الدول الأعضاء وتنسيق خططها السياسية تحقيقاً للتعاون بينها وصيانة استقلالها وسيادتها**

والملاحـظ هنا أن عبارة (توثيق الصلات) بـين دول الجامعة جاءت مقترنة بعبارة (وصيانة استقلالها وسيادتها) كما أن تنسيق الخطط السياسية لا يعني حتماً توحيدها، بل ورد كمظهر من مظاهر التعاون فيما بينها، وقد استخدمت هذه العبارة عن قصد توحيداً وتوكيداً لمعنى استقلال كل دولة من الدول الأعضاء في الجامعة واحتفاظها بسيادتها في تقرير شؤونها.

أمـا عنـد النظر للنـص بصفة عامة في شـؤون البلاد العربية ومصالحهـا فيقصد به الإعلان عن أن نشاط الجامعة البناء لا ينبغي أن يقف عند حدود الدول الأعضاء فيها، بل يشـمل العالم العربي كله، وأنه يتعين عليها أن تعمل على تحقيق أماني الأقطار العربية الأخـرى التـي لم تنضم بعد إلى هذه المنظمة الإقليمية، في الحرية والاسـتقلال والرفاهية بقـدر ما تسـمح به الظروف السياسـية الخاصة بهـا بطبيعة الحال. وقـد أكد ذلك ملحق الميثاق الخاص بالتعاون مع الدول العربية غير المشتركة في مجلس الجامعة.

ومع أن قيام الجامعة العربية كان انتصاراً للفكرة العربية الشاملة ورفضاً لمشاريع الوحدة الجزئية، فإن الميثاق انطلق من احترام سيادة الدول الأعضاء ولم يجعل من الجامعة أداة للوحدة، بل جهازاً للتنسيق بين الأقطار العربية في إطار المحافظة على سيادتها واستقلالها. ويبدو ذلك واضحاً بصفة خاصة في النصوص المتعلقة بالتصويت التي تشترط الإجماع في أغلب قرارات الجامعة، والقرار الذي لا يحصل على الإجماع لا يُلزم إلا من وافق عليه، كما أن الميثاق استبعد أحد بنود (بروتوكول الإسكندرية) الذي ينص على أنه لا يجوز لأي دولة عربية أن تنتهج سياسة تضر بسياسة الجامعة أو سياسة عربية أخرى.

والواضح أن ميثاق الجامعة العربية يمثل صيغة قانونية توفيقية بين الاتجاهات المختلفة التي كانت سائدة في اللجنة التحضيرية للمؤتمر العربي العام، فالصيغة الحالية للميثاق لم تلب الحد الأقصى لآمال الأمة العربية في الوحدة، كما كانت تطالب بذلك بعض الدول، كما أنها لم تتوقف عند الحد الأدنى بحيث تكون العلاقات بين الدول العربية داخل الجامعة علاقات جامدة مفرغة من كل معنى قومي. ودليل ذلك ما جاء بديباجة الميثاق التي نصت على أنه تثبيتاً للعلاقات الوثيقة والروابط العديدة التي تربط بين الدول العربية، وحرصاً على دعم هذه الروابط وتوطيدها على أساس احترام تلك الدول وسيادتها وتوجيهاً لجهودها إلى ما فيه خير البلاد العربية قاطبة وإصلاح أحوالها، واستجابة للرأي العربي العام في جميع الأقطار العربية. وفي هذا السياق من الشائع في القول بأن ميثاق الجامعة العربية يعكس العلاقة بين القومية والقطرية أو بين التيارين المتفاعلين في محيط العمل العربي وهما التيار القومي التوحيدي والتيار القطري الذي يكرس التجزئة.

**ثانياً: المحافظة على السلام والأمن العربي**

ورد النص على هذا الهدف في المادتين الخامسة والسادسة من الميثاق، وهما تفرضان على الدول الأعضاء بعض الواجبات التي تقتضيها ضرورة تحقيق الغرض الذي قامت الجامعة من أجله. فالدول الأعضاء ملزمة بأن لا تلجأ إلى القوة لفض المنازعات بينها، ومفروض على مجلس الجامعة أن يقوم بالوساطة في حل الخلافات التي يخشى منها وقوع حروب بين دول الجامعة.

فالجامعة إذن تختص بمنع الحروب بين الدول العربية، وبتوفير الأسباب التي تجعلها آمنة على نفسها من أيّ اعتداء، وتحقيقاً لهذا الهدف، فرض الميثاق على الدول الأعضاء أن تحترم كل منها نظام الحكم القائم في دول الجامعة الأخرى، وأن تعده حقا من حقوق تلك الدول، وتتعهد بألا تقوم بعمل يرمي إلى تغيير ذلك النظام.

كما أن ميثاق الجامعة العربية تضمن في حفظ الأمن وتسوية النزاعات بين الدول العربية ثلاثة أحكام رئيسية من ضمن مواده وهي:

١ ـ التزام عام على الدول الأعضاء بعدم الالتجاء إلى القوة لفض المنازعات.

٢ ـ التحكيم الاختياري لمجلس الجامعة لفض الخلافات بين دولتين أو أكثر من دول الجامعة، بشرط ألا يكون الخلاف متعلقاً باستقلال الدولة أو سيادتها أو سلامة أراضيها.

٣ ـ وساطة مجلس الجامعة في الخلاف الذي يخشى منه وقوع حرب بين دولة من دول الجامعة، وبين أي دولة أخرى من دول الجامعة أو غيرها، للتوفيق بينهما.

ويقول الباحث: عند النظر إلى بنيان جامعة الدول العربية نجد أن هذا البنيان يتمثل في مظهرين أساسيين، مظهر شخصي ينصرف إلى دراسة أحكام العضوية فيها، ومظهر عضوي ينصرف إلى دراسة الأجهزة التي تدخل في تكوين هيكلها التنظيمي. ويتضح من المادة الثانية من الميثاق أن الغرض من الجامعة هو:

١ ـ توثيق الصلات بين الدول المشتركة فيها.

٢ ـ تنسيق خططها السياسية تحقيقاً للتعاون بينها وصيانة لاستقلالها وسيادتها.

٣ ـ النظر بصفة عامة في شؤون البلاد العربية ومصالحها.

وكذلك من أغراض الجامعة العربية تعاون الدول المشتركة فيها تعاوناً وثيقاً، يراعي نظم كل منها في الشؤون التالية:

أ ـ الشؤون الاقتصادية والمالية، ويدخل في ذلك التبادل التجاري والجمارك والعملة وأمور الزراعة والصناعة.

ب ـ شـؤون المواصـلات، ويدخل في ذلك السـكك الحديدية والطـرق والطيران والملاحة والبرق والبريد.

جـ ـ الشؤون الثقافية.

د ـ الشؤون الأمنية، بعد إنشاء مجلس وزراء الداخلية العرب

هـ ـ شؤون الجنسية، والجوازات والتأشيرات وتنفيذ الأحكام وتسـليم المجرمين.

و ـ الشؤون الاجتماعية.

ز ـ الشؤون الصحية.

والواضـح مـن مضمون المادة الثانية مـن الميثاق أنها تضمنت التعـاون الوثيق بين الـدول الأعضـاء، ولكنها لم تشر إلى الدفاع المشـترك ضـد العدوان الأجنبي أو تنسـيق الإمكانات العسكرية وتوحيد السياسة الخارجية ( وهو الأمر الذي عالجته معاهدة سنة ١٩٥٠م ).

كما أن المادة الخامسـة تسـمح للجامعة بأن تقوم بدور الوسـيط في المنازعات التي تنشأ بين الدول الأعضاء بعضهم والبعض الآخر، كما تقرر المادة الثانية من الميثاق أنه مما يدخل في مهمة مجلس الجامعة أن تقرر وسائل التعاون مع الهيئات الدولية التي قد تنشأ في المستقبل لتحقيق الأمن والسلام ولتنظيم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية.

لذلك يمكن القول إن الغرض الأساسي للجامعة العربية هو رعاية وتعزيز أوجه النشاط غير السياسي، ودخولها حلبة السياسة يكون بصفة عرضية، لأن دستورها ـ في أساسه وأصله ـ لم يعدها لممارسة هذا النوع من النشاط.

تباشر جامعة الدول العربية كمنظمة إقليمية ذات اختصاصات سياسـية شـاملة، مجموعة من الاختصاصات طبقاً لميثاقها وميثاق الأمم المتحدة في آن واحد. فقد وضعت المادة الخامسة من ميثاق جامعة الدول العربية على عاتق الدول الأعضاء التزاماً بتحريم استخدام القوة ووجوب فض منازعاتها بالطرق السلمية، ومن أجل ذلك فقد وضعت تحت تصرف الدول المتنازعة وسـيلتين من وسـائل فض المنازعـات الدولية يجوز لها إذا شاءت أن تلجأ إليهما وهما الوساطة والتحكيم.

إلا أنه يمكن القول بصفة عامة بضعف نظام التسوية السلمية للمنازعات العربية في إطـار الجامعة العربية؛ نظراً لعدم وجود جهـاز متخصص يتعين اللجوء إليه ويملك إصـدار قـرارات ملزمة في هـذا الشـأن، بحيث يدخـل في اختصاصه، اتخـاذ القرارات والتوصيـات اللازمـة من أجل تنسـيق خطط التعـاون بين الدول الأعضـاء، وتنفيذ ما تبرمـه الدول الأعضـاء من اتفاقـات في المجالات المتصلـة بأغراض الجامعـة وغيرها، واتخاذ التدابير اللازمة لدفع ما قد يقع على إحدى دول الجامعة من عدوان.

كـما نصـت المادة السـابعة على قاعدة مهمـة مفادها أن ما يقـرره المجلس بالإجماع يكون ملزماً لجميع الدول المشتركة في الجامعة، وما يقرره المجلس بالأكثرية يكون ملزماً لمن يقبله. وقد جاءت هذه القاعدة توفيقاً بين أولئك الذين أرادوا وحدة أقوى، وأولئك الذيـن أرادوا الدفاع عن السـيادة الوطنية. ويصدر قرار المجلـس بالإجماع فيما يلزم من تدابير لدفع الاعتداء الذي يقع أو الذي يخشى من وقوعه من دولة من أعضاء الجامعة، فـإذا كان الاعتـداء من إحدى دول الجامعة، لا يدخل في حسـاب الإجمـاع رأي الدولة المعتديـة، وتتبع القاعدة نفسـها عنـد التصويت على فصل عضو مـن الجامعة وللوقوف على سياسة جامعة الدول العربية وأسس تنفيذها فإنه ينبغي استعراض ذلك في المباحث الثلاثة التالية:

ـ المؤثرات الأساسية في سياسة جامعة الدول العربية.

ـ الضوابط القانونية لاتخاذ القرار.

ـ تطور سياسة الجامعة العربية في مجال تسوية المنازعات العربية.

فقد تأسسـت جامعـة الدول العربيـة في منتصـف الأربعينيات بعد حـرب عالمية شرسـة، وفي هذه الآونة شـهد العـالم تحولات كـبرى في النظام العالمـي، فاختفت قوى كـبرى وصعدت قـوى عظمى جديدة، منها الولايات المتحدة والاتحاد السـوفيتي. وما إن انتهـت هذه الحرب حتى بـدأ الصراع الدولي بين هذه القوى يتصاعد ويأخذ شـكل (الحرب الباردة) التي استمرت مشتعلة على مدى أربعة عقود حتى توقفت في نهاية عقد الثمانينيات بسقوط الاتحاد السوفيتي.

ومن أهم التحولات الإقليمية التي انعكست على الواقع العربي، ومن ثم على دور الجامعة العربية، توالي دخول الأقطار العربية عصر الاستقلال الوطني. وبعد اليقظة القومية الحديثة الساعية وراء الاستقلال القومي، والمطالبة بإنهاء الوجود الاستعماري في الأقطار العربية، الذي بدأ في أعقاب الحرب العالمية الأولى على أنقاض الإمبراطورية العثمانية، وفي إطار الحرب الموجهة ضد الوجود القومي العربي، التي واصلت ضربتها بعد الحرب العالمية الثانية بشطر الوطن العربي إلى شطرين منفصلين، وذلك بإقامة الدولة العبرية إسرائيل عام ١٩٤٨م بالقوة المسلحة فوق أرض فلسطين، وخلق واقع عربي مختلف تماماً يشكل أخطر التحديات الحضارية ويهدد بشدة الأمن القومي للأمة العربية، بل وجودها ذاته.

والملاحظ أنه بقدر ما كانت مقدمات قيام جامعة الدول العربية موحية بالأمل وتطور سياسي واقتصادي واجتماعي وثقافي، يظلله الاستقلال الوطني القومي بقدر ما واجهت ظروفاً محبطة بعد سنوات محددة من قيامها، وزرعت المرارة في نفوس العرب، مما مثل صعوبات واجهتها الجامعة العربية، ووضعت قضية الأمن القومي العربي على قمة أولويات العمل العربي. ومع ذلك جاء الأثر لدى معظم الدول العربية عكسيا، فبدلاً من أن تجتمع من أجل بحث وسائل حماية الأمن العربي، آثرت البحث عن الأمان الذاتي ووضع المشكلات المشتركة جانباً حتى لا تقودها إلى مواجهات خطيرة. وهكذا واجه الأمن القومي العربي من البداية موقفاً صعبا ومشكلات معقدة وتهديدات خارجية، وتفكك داخلي متفاقم.

هذا وقد أجاد الباحث في تعمقه في كشف الأحوال العربية وشجونها في سبيل لملمة الجهود المشتركة لتمضي هذه المؤسسة وفق التطلعات والآمال .

ولعل الباحث كان بحاجة إلي مزيد من الجرأة الواقعية التي توارت، ورأى السرد التاريخي المحفوف بآلام التفكك والضعف.

# تقرير عن ندوة: الحلول العلمية والعملية لمعالجة ازدحام المدن العربية بتاريخ ١٠ـ ١٢/ ٥/ ٢٠١٠م

د. فؤاد توفيق العاني[*]

**تعد** المدن الكبرى مكاناً يتسم بسمات خاصة، أبرزها وجود علاقات اجتماعية متشابكة لمجموعة من البشر يكوّنون كثافة سكانية، يمثلون غالبية أفراد المجتمع الذين يعيشون في بقعة جغرافية واحدة تربطهم خصائص مشتركة.

وسعياً إلى تحليل حالة ازدحام المدن الكبرى ومعالجتها في ظل إتسام المدن بترامي أطرافها واتساع مساحتها، وتركز المصالح التجارية والمنشآت الحيوية فيها، فإن دقة بحث ودراسة لحالة الأمن فيها وتحليل حالها وإيجاد الحلول الناجعة لها، بات أمراً لازماً.

ثم إدراكاً من جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية لدورها الرائد في تبنى الظواهر والمشكلات الأمنية والاجتماعية التي تعانيها مجتمعاتنا العربية يجيئ تنظيم ندوة: «الحلول العلمية والعملية لمعالجة ازدحام المدن العربية» وكان ذلك خلال الفترة من ٦٢-٨٢/ ٥/ ١٣٤١هـ الموافق ٠١-٢١/ ٥/ ٠١٠٢م، بمقر الجامعة بالرياض. وشارك في أعمال هذه الندوة وفود من ثماني دول عربية هي:

المملكة الأردنية الهاشمية، الجمهورية التونسية، المملكة العربية السعودية، جمهورية السودان، الجمهورية العربية السورية، دولة فلسطين، دولة قطر، ودولة الكويت.

لقد حرص المنتدون على تحقيق أهداف عدة من هذه الندوة تتمثل: في التعرف على مسببات الازدحام وآثاره في المدن العربية، واقتراح الحلول العلمية والعملية لظاهرة الازدحام، ثم التعرف على التجارب العربية والدولية لحل مشكلة الازدحام،

---

(*) أمين مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ـ الرياض.

حيث تحاورا في: عوامل الازدحام في المدن العربية، ومخلفات وآثار ازدحام المدن في المجتمعات العربية وآثارها، والمعايير الدولية في التخطيط الحضري وفي تخطيط المرور، ونماذج عربية ودولية في حل ازدحام المدن.

وتداول المشاركون في الندوة وبحثوا ستة موضوعات رئيسة (فضلاً عن تقارير الوفود وتجارب الدول العربية)، وذلك على النحو التالي:

**الموضوع الأول**: «ظاهرة ازدحام المدن.. المفهوم، الخلقية والتطور»تناول أ. د. أحمد شوقي بن إبراهيم مكي ، مفهوم الإزدحام قائلاً: يعرف المعجم الديمغرافي ازدحام المدن واكتظاظ العمران بقياس شدة العمران المتمثل في كثافة السكان.

ليعرج إلى بعض مظاهر التغّير في التركيب التاريخي للمدن، لكونها النقطة المهمة في نمو وشكل المدنية، ثم تحدث عن مدينة المشاة، ومرحلة العربات التي تجرها الحيوانات (الخيول والحمير) ثم الحركة الميكانيكية بنهاية القرن التاسع عشر، فاختراع السيارة. ليضرب للموضوع نموذجاً عن التركيب المجتمعي إلى الانتشار العمراني، وذلك من خلال نموذج (المدينة المنورة والرياض) ثم انتقل إلى النمو السكاني وزيادة مستويات التحضر والنمو العمراني وإجراءات تقسيم الأرض، فمشكلة النقل الحضري.

**الموضوع الثاني**: جاء بعنوان «وسائل النقل والمواصلات وعلاقتها بازدحام المدن» عرضه أ. د. الأصم عبدالحافظ الأصم، تناول فيه: مشكلة الموضوع وأهميته وحصر المشكلة في التعرف على ماهية العلاقة القائمة بين وسائل النقل والمواصلات من جهة والازدحام في المدن من جهة ثانية، وعن أهمية الموضوع، بين أن الازدحام المروري يتسبب في خسائر وأضرار اقتصادية وبيئية وصحية وأمنية، وانتقل ليحدد أهداف الدراسة موضحاً: أنها تسعى إلى معرف ماهية مشكلة الازدحام المروري، وأسبابها وتداعياتها في المدن العربية واقتراح الحلول الناجعة لها، والوقوف على تجارب الدول المتقدمة في هذا السياق، ثم تناول هذه الأهداف بالشرح والتفصيل مركزاً على أهمية تطوير النقل الجماعي العام كحل من المشكلة.

**الموضوع الثالث**: «اختناقات الحركة المرورية وإمكانية الوصول بمدينة الكويت» بحث أعده د. نايف بن بشير الدوسري، واستهدف الموضوع الوقوف على حجم مشكلة

الازدحامات المرورية على شبكة الشوارع الرئيسة وإبراز التفاوتات المكانية لاختناقات الحركة المرورية ومحاولة اكتشاف أسبابها لتحديد أولويات التدخل، واقتراح الحلول، كما تضمن الموضوع محاور عدة أهمها: كيفية تصميم خريطة سهولة الوصول داخل مناطق وشوارع الكويت (المدينة الكبرى) وسهولة الوصول على الطرق الشريانية في الاتجهات الجغرافية ثم العوامل المؤثرة في سهولة الوصول، ووصلات الطرق المتعسرة في حركة التدفق المروري.

**الموضوع الرابع**: عنوانه «الحلول العلمية للازدحام المروري بين النظرية والتطبيق» انبرى له أ. د. محمد مؤنس محب الدين، مبيناً فيه أن مشكلة ازدحام المدن العربية ذات أبعاد اجتماعية وثقافية وسياسية وقانونية واقتصادية معقدة، وركز الباحث في دراسته على البعد الأمني بقصد رصد الحلول العلمية والعملية للمعالجة، وفي هذا الصدد أورد الباحث بعض التقارير والإحصاءات الرسمية عن الحوادث المرورية في المملكة العربية السعودية، ثم تعرض للإستراتيجية العربية في مجال السلامة المرورية ومنطلقاتها الرئيسة، مشيراً إلى الحلول العلمية والعملية في الإستراتيجية وآليات التنفيذ، معرباً على ضرورة استخدام التقنيات الحديثة كأحد الحلول الناجعة للمشكلة

**الموضوع الخامس**: تناول فيه العميد الركن/ الهاشمي بو طالبي «خلفيات ازدحام المدن في المجتمعات العربية وآثاره» مبيناً أن ازدحام المدن مشكلة تعانيها أغلب الحواضر الكبرى في العالم وفي مدننا العربية بشكل خاص، ويأتي ذلك بسبب خلفيات وعوامل متعددة ومتشابهة.. مستعرضاً تلكم العوامل والأسباب وما تسببه من اكتظاظ واختناقات تؤثر على الفرد والمجتمع، مشيراً إلى سبل المعالجة، وداعياً إلى الأخذ بنظام النقل الجماعي العام وضرورة تنويعه وتطوير خدماته، والعمل على رسم خطط للتخفيف من ظاهرة أو مشكلة الازدحام والتقليل من آثارها المختلفة.

**الموضوع السادس**: جاء بعنوان «أساليب تسيير وإدارة أزمة الازدحام المروري» قدمه المقدم د. صالح بن محمد السديس، تطرق فيه إلى جملة من المحاور الرئيسة أبرزها: ماهية الأزمة بوجه عام، ثم الأزمة المرورية والازدحام المروري. فخصائص الحركة المرورية والعناصر المؤثرة فيها.

ولمعالجة أزمة الازدحام المروري حدد الباحث ملامح المعالجة التي ذكر منها رصد المخالفات المرورية وضبطها، وسبل إدارتها، مبيناً اسهام المركبة في أزمة الازدحام المروري، وكذلك الطريق وبيئته المحطية.

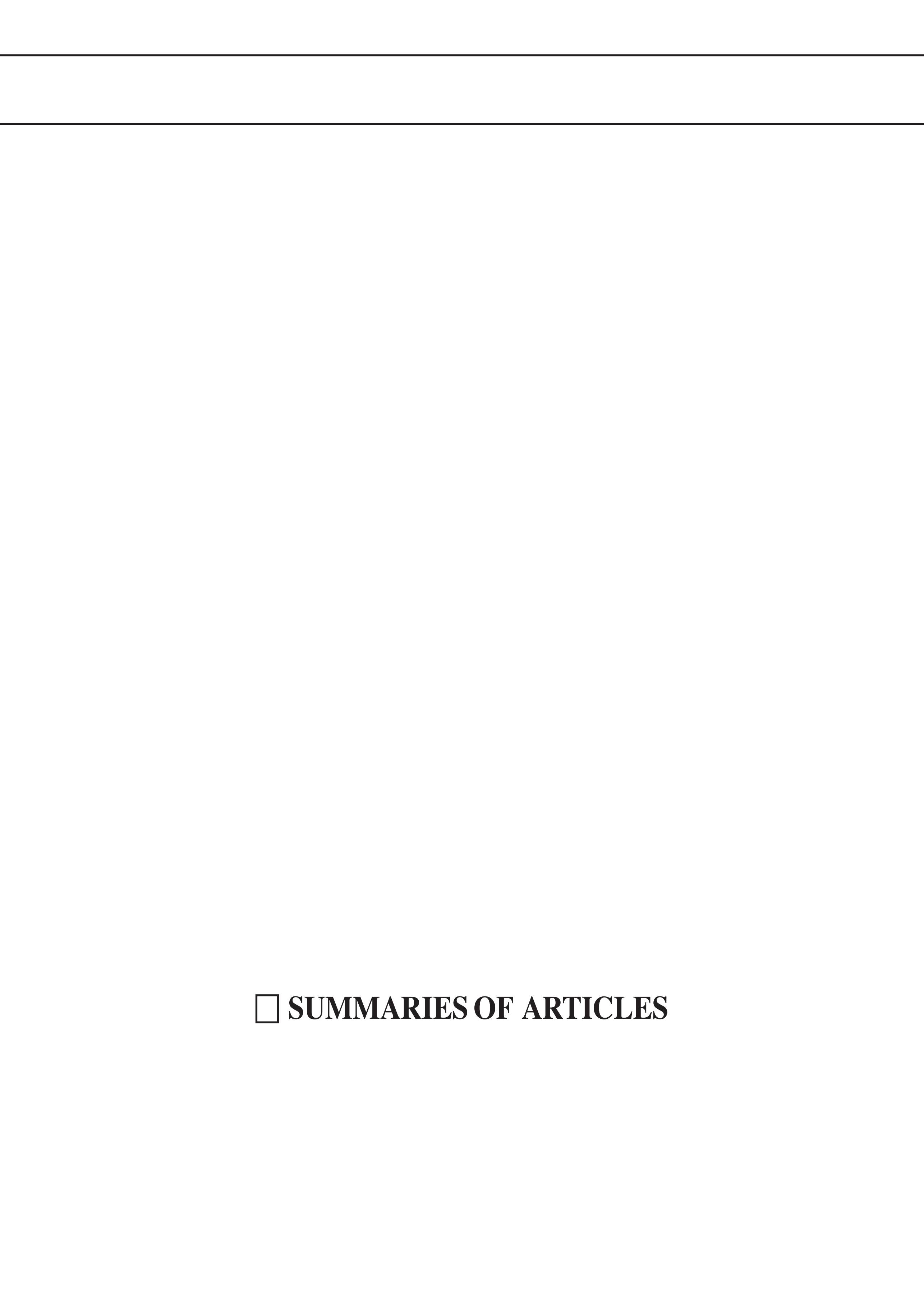
# ARAB JOURNAL FOR
# SECURITY STUDIES & TRAINING

Issue No: 51
June/July 2010

Published by: Naif Arab University for Security Sciences - Riyadh
P.O.Box: 6830, Riyadh-11452, Kingdom of Saudi Arabia
E-mail: info@nauss.edu.sa

# ARAB JOURNAL FOR
# SECURITY STUDIES & TRAINING

# CONTENTS



# □ SUMMARIES OF ARTICLES